

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)

## **SKRIPSI**

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana  
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

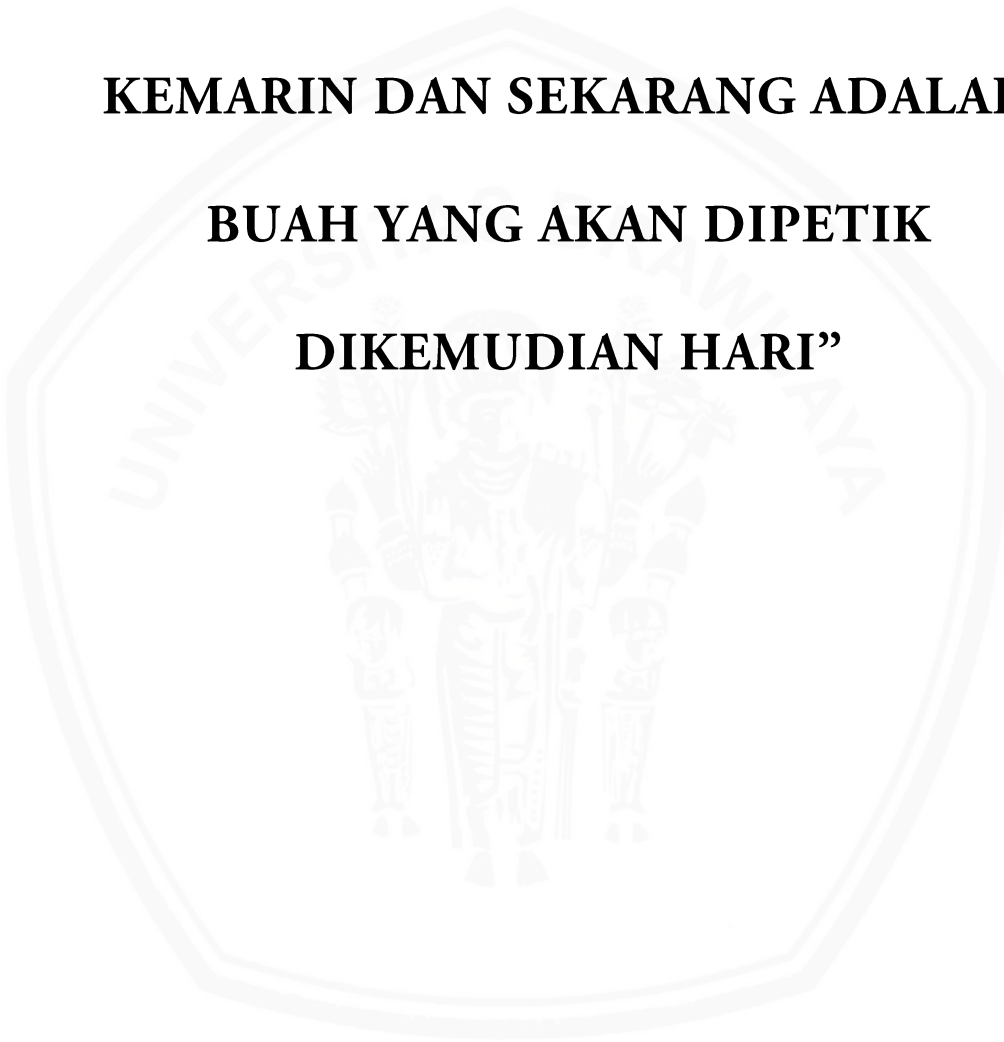
**HERI SUPRIYANTO  
NIM. 125030200111108**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
MALANG  
2017**

## **MOTTO**

**“USAHA YANG KITA TANAM PADA HARI  
KEMARIN DAN SEKARANG ADALAH  
BUAH YANG AKAN DIPETIK  
DIKEMUDIAN HARI”**



## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap  
Kinerja Karyawan

Disusun oleh : Heri Supriyanto

NIM : 125030200111108

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, Agustus 2017

Komisi Pembimbing  
Ketua

**M. Djudi Mukzam, M.Si**  
**NIP. 195206071980101001**

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Rabu  
Tanggal : 7 Agustus 2017  
Jam : 08.00  
Skripsi atas nama : Heri Supriyanto  
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)

dan dinyatakan

**LULUS**

**MAJELIS PENGUJI**

Ketua,

Anggota,

**Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si**  
**NIP. 19520607 198010 1 001**

**Tri Wulida Afrianty, M.Si, MHRM, Ph.D**  
**NIP. 19760404 199903 2 001**

Anggota,

**M. Soeod Hakam, Drs. M.Si**

**NIP. 19490717 197903 1 002**



## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku, yaitu UU No. 20 tahun 2013, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70.

Malang, Agustus 2017

Heri Supriyanto  
125030200111108

## RINGKASAN

Heri Supriyanto, 2017. **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** (Studi Pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Stasiun Malang), M. Djudi Mukzam, M.Si.

Kinerja karyawan merupakan modal utama bagi suatu perusahaan untuk dapat mempertahankan eksistensinya. Banyak hal yang mendukung bagi sumberdaya manusia untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik, salah satunya adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja dari karyawan yang bersangkutan terhadap perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (2) untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (3) untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Stasiun Malang.

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu pengumpulan data primer dengan cara mendokumentasikan dan menyebar kuesioner yang berisikan pernyataan-pernyataan mengenai variabel yang terkait dalam penelitian ini, selanjutnya adalah pengumpulan data sekunder yaitu dengan melihat pustaka tertulis sebagai referensi tambahan. Responden yang dibutuhkan pada penelitian ini berjumlah 61 orang dan menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability sampling*. Penelitian ini berjenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan 2 (dua) variabel bebas yaitu (1) motivasi kerja, dan (2) lingkungan kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Berdasar hasil analisis regresi, motivasi kerja dan lingkungan kerja pada LPP RRI Stasiun Malang memiliki pengaruh secara simultan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi kerja dan lingkungan kerja juga signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya adalah analisis  $R^2$  yang menghasilkan nilai sebesar 0,102 yang berarti bahwa variabel bebas dari penelitian ini atau motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 10,2% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 89,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijabarkan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

## SUMMARY

Heri Supriyanto, 2017. **The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance** (Study on Public Broadcasting Institution of RRI Malang Station), M. Djudi Mukzam, M.Si.

Employee performance is the main capital for a company to be able to maintain its existence. Many things that support for human resources to have good quality and performance, one of which is the work motivation and work environment of the employees concerned to the company. High motivation of work will encourage employees to work harder in completing their work. In addition to work motivation factors, work environment where employees are working is equally important in improving employee performance. A good working environment can support the implementation of work so that employees have the spirit of work and improve employee performance. The purpose of this research is (1) to explain the influence of work motivation on employee's performance (2) to explain the influence of work environment to employee's performance (3) to explain the effect of work motivation and work environment on employee performance at Public Broadcasting Institution RRI Malang Station.

Data collection methods used in this study is primary data collection by documenting and distributing questionnaires containing statements about the related variables in this study, next is the collection of secondary data that is by looking at the literature as an additional reference. The respondents needed in this study amounted to 61 people and used the technique of sampling non probability sampling. This research is explanatory research with quantitative approach. The analysis method used in this research is multiple linear regression analysis with 2 (two) independent variables that are (1) work motivation, and (2) work environment and 1 (one) dependent variable that is employee performance.

Based on the results of regression analysis, work motivation and work environment at LPP RRI Malang Station has a positive and significant influence simultaneously on employee performance. Partially work motivation and work environment also significant influence on employee performance. Next is the analysis of  $R^2$  that produces a value of 0.102 which means that the independent variables from this study or work motivation and work environment have an influence of 10.2% on employee performance and the rest of 89.8% influenced by other variables not described in this study.

**Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance**



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat-Nya berupa nikmat iman dan kesehatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, dorongan, dan bimbingan dari berbagai pihak dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriono, MS., selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Ibu Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si., selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis.
3. Bapak Mohammad Iqbal, S.Sos, MIB, DBA., selaku Sekretaris Jurusan Administasi Bisnis
4. Bapak Dr. Wilopo, MAB., selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis
5. Bapak M. Kholid Mawardi, PH.D., selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Bisnis.
6. Bapak M. Djudi Mukzam, M.Si, selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, dan memberi masukan, semangat, dan doa kepada penulis dalam menyusun skripsi hingga selesai.
7. Seluruh Dosen Pengajar Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama ini.

8. Staf Akademik Administrasi Bisnis yang telah membantu melancarkan menyelesaikan skripsi.
9. Kedua Orang Tua saya yang selalu memberikan doa, dukungan, arahan dan semangat serta banyak berkorban untuk keberlangsungan perkuliahan saya hingga terselesaikannya skripsi ini.
10. Staff LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang yang telah membantu memberikan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini dalam memberikan informasi sebagai data.
11. Sahabat dan saudara perkuliahan (Adhe, Aad, Reza, Dito, Evan, Mega, Desty) yang setia mendampingi dalam mengumpulkan data dan pengerjaan skripsi demi keberlangsungan saya menyelesaikan skripsi ini.
12. Semua sahabat dan teman-teman saya dan tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang saling memberi bantuan demi kelancaran skripsi ini dan telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, Agustus 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

Hal.

<b>DAFTAR ISI</b> .....	i
-------------------------	---

<b>DAFTAR TABEL</b> .....	iv
---------------------------	----

<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	v
----------------------------	---

### **BAB I        PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Kontribusi Penelitian.....	5
E. Sistematika Pembahasan .....	6

### **BAB II        TINJAUAN PUSTAKA**

A. Tinjauan Empiris.....	8
B. Tinjauan Teoritis .....	13
1. Kinerja.....	13
a. Pengertian Kinerja.....	13
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	14
c. Penilaian Kinerja.....	15
2. Motivasi Kerja.....	18
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	18
b. Proses Timbulnya Motivasi.....	19
c. Teori Motivasi Kerja .....	20
3. Lingkungan Kerja.....	23
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	23
b. Lingkungan Kerja Fisik.....	24
c. Lingkungan Kerja Non Fisik.....	30
C. Pengaruh Antar Variabel.....	31
1. Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	31
2. Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	32
3. Pengaruh antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	32
D. Model Konsep dan Hipotesis .....	35
1. Model Konsep .....	35
2. Model Hipotesis .....	36

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	39
B. Lokasi Penelitian.....	39
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran .....	40
1. Konsep.....	40
2. Variabel.....	41
3. Definisi Operasional.....	41
4. Skala Pengukuran.....	50
D. Populasi dan Sampel .....	51
1. Populasi .....	51
2. Sampel.....	51
E. Pengumpulan Data .....	52
1. Jenis Data .....	52
2. Teknik Pengumpulan Data.....	53
3. Instrumen Penelitian.....	53
F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	54
1. Uji Validitas .....	54
2. Uji Reliabilitas .....	55
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	56
G. Analisis Data .....	57
1. Analisis Deskriptif .....	58
2. Analisis Asumsi Klasik .....	58
a. Uji Normalitas.....	59
b. Uji Multikolonieritas.....	60
c. Uji Heteroskedastisitas.....	60
d. Uji Autokorelasi.....	61
3. Analisis Regresi Linier Berganda .....	62
4. Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi .....	62
5. Uji Hipotesis.....	64

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Lembaga Penyiaran .....	67
1. Sejarah Lembaga Penyiaran.....	67
2. Visi dan Misi Lembaga Penyiaran .....	70
3. Struktur Organisasi Perusahaan .....	72
B. Gambaran Umum Responden .....	77
C. Hasil Analisis Data.....	79
1. Hasil Analisis Deskriptif.....	79
a. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Karyawan .....	80
b. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Karyawan .....	84

c. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	87
2. Hasil Analisis Asumsi Klasik.....	90
a. Hasil Uji Normalitas .....	90
b. Hasil Uji Multikolonieritas .....	93
c. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	94
d. Hasil Uji Autokorelasi.....	96
3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	96
4. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi ..	98
5. Hasil Uji Hipotesis .....	100
a. Hasil Uji F (Simultan).....	100
b. Hasil Uji T (Parsial) .....	101
D. Pembahasan.....	103

## **BAB V           PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	107
B. Keterbatasan Penelitian.....	108
C. Saran.....	109

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>110</b>
-----------------------------	------------

<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>112</b>
--------------------------------	------------

## DAFTAR TABEL

No.	Judul	Hal.
1.	Tabel 1 Tingkat Kemangkiran Karyawan RRI Malang Bulan September 2015 – Bulan September 2016.....	3
2.	Tabel 2 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	10
3.	Tabel 3 Konsep, Variabel, Indikator dan Item.....	45
4.	Tabel 4 Interval Kelas Skala <i>Likert</i> .....	46
5.	Tabel 5 Hasil Uji Validitas .....	52
6.	Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	53
7.	Tabel 7 Interval dan Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi .....	59
8.	Tabel 8 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin LPP RRI Stasiun Malang .....	72
9.	Tabel 9 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia LPP RRI Stasiun Malang...	73
10.	Tabel 10 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan LPP RRI Stasiun Malang .....	74
11.	Tabel 11 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Karyawan (X1) .....	76
12.	Tabel 12 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Karyawan (X2) ..	80
13.	Tabel 13 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	83
14.	Tabel 14 Hasil Uji Normalitas .....	87
15.	Tabel 15 Hasil Uji Multikolonieritas .....	88
16.	Tabel 16 Hasil Uji Autokorelasi .....	91
17.	Tabel 17 Persamaan Regresi Linier Berganda.....	92
18.	Tabel 18 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	93
19.	Tabel 19 Hasil Uji F (Simultan).....	95
20.	Tabel 20 Hasil Uji T (Parsial).....	97

**DAFTAR GAMBAR**

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Hal.</b>
1.	Gambar 1 Model Konsep Penelitian .....	32
2.	Gambar 2 Model Hipotesis Penelitian .....	33
3.	Gambar 3 Struktur Organisasi LPP RRI Stasiun Malang.....	68
4.	Gambar 4 Grafik Histogram Uji Normalitas.....	87
5.	Gambar 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	90



**DAFTAR LAMPIRAN**

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Hal.</b>
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian .....	111
Lampiran 2	Frekuensi Jawaban Responden .....	115
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	121
Lampiran 4	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	125
Lampiran 5	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	127
Lampiran 6	Curriculum Vitae .....	128





## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Setiap organisasi harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusianya dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan

yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pada dasarnya sudah ada motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif pada LPP RRI Malang, akan tetapi masih ditemukan adanya presensi yang fluktuatif. Dalam hal ini masih banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan.. Berikut adalah data absensi karyawan LPP RRI Malang dari bulan September tahun 2015 sampai dengan September tahun 2016, adalah sebagai berikut :

**Tabel 1: Tingkat Kemangkiran Karyawan LPP RRI Malang Bulan September 2015 – Bulan September 2016**

<b>Bulan</b>	<b>Absensi</b>	<b>Presentase Absensi</b>
September 2015	5 orang	4%
Oktober 2015	3 orang	2%
November 2015	0 orang	0%
Desember 2015	2 orang	1%
Januari 2016	19 orang	17%
Februari 2016	26 orang	23%
Maret 2016	37 orang	32%
April 2016	36 orang	31%
Mei 2016	37 orang	32%
Juni 2016	42 orang	37%
Juli 2016	39 orang	34%
Agustus 2016	30 orang	26%
September 2016	38 orang	33%
<b>Rata-Rata</b>	24 orang	21%

**Sumber: Rekap Absensi Karyawan LPP RRI Malang**

Pada Tabel 1.1: Tingkat Kemangkiran Karyawan LPP RRI Malang Bulan September 2015 – Bulan September 2016 diatas dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di RRI Malang masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Terdapat fluktuasi kenaikan dan penurunan presentase absensi, dibulan tertentu. Presentase absensi diatas 10% yang menunjukan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih ditambah dengan karyawan yang terlambat bekerja. Dari data terebut diatas dapat dilihat bahwa rata – rata absensi karyawan adalah sebanyak 24 karyawan atau 21% setiap bulannya. Hal ini apabila dibiarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan. Dalam indikator kinerja karyawan menurut Desler kehadiran merupakan salah satu poin yang mencerminkan kinerja karyawan. Padahal karyawan telah di motivasi dengan berbagai hal seperti; pemberian gaji dan tunjangan yang disesuaikan dengan pekerjaan, adanya

jaminan kesehatan, kegiatan pariwisata maupun *outbound* untuk lebih mengakrabkan hubungan interpersonal dan kerjasama, perayaan ulang tahun yang menumbuhkan perasaan diakui dan dihargai, dan adanya diklat untuk menambah dan meningkatkan ketrampilan para karyawan.

Adapun lingkungan kerja LPP RRI Malang peneliti mengetahui dari observasi awal, dalam kondisi keamanan perusahaan sangat memberikan perhatian khusus dengan adanya pemeriksaan kepada setiap tamu yang datang. Tersedianya tempat parkir kendaraan sehingga karyawan bisa tenang dalam bekerja. Adanya ventilasi agar sirkulasi udara di ruangan selalu segar.

Peneliti menilai dengan diberikannya motivasi kerja oleh RRI Malang kepada karyawannya seperti pemberian gaji dan tunjangan yang disesuaikan dengan pekerjaan, adanya jaminan kesehatan, dan kegiatan pariwisata maupun *outbound* untuk lebih mengakrabkan hubungan interpersonal dan kerjasama, serta dilihat dari lingkungan kerja yang sudah memadai seperti kondisi keamanan perusahaan, tersedianya tempat parkir, dan adanya ventilasi agar sirkulasi udara di ruangan selalu segar seharusnya dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Namun dilihat dari data presensi pada tabel 1, kinerja karyawan masih relatif rendah. Dibuktikan dengan adanya masih banyak absensi karyawan diatas 10% yang menunjukkan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi.

Seperti yang telah diketahui, sebagian besar karyawan RRI Malang merupakan PNS yang gaji dan tunjangannya relatif lebih dari cukup, tetapi berdasarkan data presensi di atas dapat dinilai kinerja karyawan masih kurang optimal. Maka dari

itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada Karyawan RRI Malang).**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RRI Malang?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RRI Malang?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RRI Malang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menjelaskan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan RRI Malang.
2. Untuk menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RRI Malang.
3. Untuk menjelaskan pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RRI Malang.

### **D. Kontribusi Penelitian**

Penelitian ini diharapkan nantinya memberikan beberapa kontribusi antara lain:

1. Kontribusi praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta menjadi bahan bacaan bagi pihak-pihak yang membutuhkan, tentang keadaan nyata yang terjadi dalam perusahaan, serta dapat menambah dan melengkapi referensi karya ilmiah yang dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi penelitian selanjutnya.

2. Kontribusi Akademis

Penelitian ini dapat berkontribusi secara akademis yaitu sebagai berikut:

- a) Penelitian ini diharapkan dapat membawa wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
- b) Dipergunakan sebagai masukan ataupun referensi bagi mahasiswa Fakultas Administrasi Bisnis, dan juga bagi peneliti yang mengkaji masalah yang sama atau terkait dimasa yang akan datang.

### **E. Sistematika Pembahasan**

Pembahasan yang sistematis akan mempermudah pemahaman terhadap suatu hasil karya ilmiah oleh pembacanya, sehingga pembaca akan dapat mengetahui dan memahami secara berurutan dalam suatu kajian yang terinci. Penulisan proposal skripsi ini terdiri dari tiga bab dan merupakan suatu rangkaian yang saling berkaitan secara berurutan. Adapun sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

**Bab I :       Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

**Bab II :       Tinjauan Pustaka**

Dalam bab ini dikemukakan dan diuraikan tentang tinjauan empiris, tinjauan teoritis dari para ahli yang dapat dijadikan acuan dalam melakukan penelitian, konsep yang berpengaruh dengan pokok permasalahan yang dibahas, model konsep dan hipotesis.

**Bab III :       Metode Penelitian**

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, konsep, variabel, definisi operasional dan skala pengukuran, uji validitas dan reliabilitas, analisis data.

**BAB IV :       Hasil Dan Pembahasan**

Pada bab ini menyajikan gambaran umum tempat penelitian, gambaran umum responden, penyajian data yang meliputi pengumpulan data, analisa data dan interpretasi data.

**BAB V : Kesimpulan Dan Saran**

Pada bab ini merupakan kesimpulan akhir dari pembahasan penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, disertai dengan saran-saran dari peneliti yang dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini.





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris berfungsi untuk mendapatkan gambaran dan kerangka berpikir, serta untuk mempelajari berbagai metode analisis yang digunakan oleh peneliti sebelumnya. Beberapa tinjauan empiris yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Arida (2010)

Penelitian yang dilakukan dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja. Obyek penelitian ini adalah karyawan PT. Sai Apparel Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan produksi PT. Sai Apparel Semarang, sebanyak 1162 karyawan, sampel dalam penelitian ini adalah 93 responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Alat analisis yang dipergunakan adalah regresi berganda.

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan hasil nilai determinasi koefisien ditunjukkan oleh nilai Adjusted R

Square yaitu sebesar 0,846. Hal ini dapat disimpulkan bahwa 74,90% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini seperti kompensasi dan budaya organisasi.

## **2. Handayani (2011)**

Penelitian yang dilakukan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Mandiri Cabang Malang.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi berganda yang menunjukkan nilai yang signifikan F yaitu  $0.000 < 0.05$  dan nilai adjusted R square yaitu sebesar 536 yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel lingkungan kerja sebesar 53,6% dan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

## **3. Omega (2011)**

Penelitian yang dilakukan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di Mall Olympic Garden (MOG) Malang.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis jalur (*Path Analysis*) pengaruh dari lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,562.

Pengaruh dari masing-masing variabel dilihat dari P value  $< 0,05$ . Pada jalur variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 0,204 (20,4%) dengan nilai signifikansi 0,011. Pada jalur Motivasi terhadap Kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 0,702 (70,2%) dengan nilai signifikansi 0,000.

#### **4. Wulan (2011)**

Penelitian yang dilakukan dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi variabel  $X_1$  (motivasi kerja) diperoleh sebesar 0,439 dengan tanda koefisien positif. Artinya motivasi kerja karyawan yang lebih besar akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi variabel  $X_2$  (lingkungan kerja) diperoleh sebesar 0,260 dengan tanda koefisien positif. Artinya lingkungan kerja yang lebih baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besar pengaruh sebesar 36,2%. Hal ini berarti 36,2% kinerja karyawan di lingkungan DISPERINDAG Kota Semarang dapat dijelaskan oleh

adanya variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian terlihat bahwa faktor yang paling besar pengaruhnya yaitu motivasi kerja sebesar 0,439%.

#### **5. Kusmiati (2012)**

Penelitian yang dilakukan dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batu.

Hasil analisis statistic inferensial untuk pengujian simultan diketahui nilai signifikan F adalah 0,000 sedangkan signifikansi  $\alpha = 0,05$  sehingga antara variabel Motivasi Intrinsik (X1) dan variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian secara parsial diketahui nilai signifikansi t variabel Motivasi Intrinsik adalah 0,001 serta variabel Motivasi Ekstrinsik adalah 0,000 dan nilai signifikansi  $\alpha$  sebesar 5% atau 0,05 sehingga  $\text{sig } t \leq \alpha$  ( $0,000 \leq 0,05$ ), sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Intrinsik dan variabel Motivasi Ekstrinsik terhadap variabel Kinerja Karyawan.

#### **6. Kusuma (2012)**

Penelitian yang dilakukan dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Hotel Muria Semarang

Teknik pengambilan sampel menggunakan tehnik *proportional area random sampling*. Penelitian menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari kuesioner yang diisi oleh para karyawan, serta data sekunder yang diperoleh secara langsung dari struktur organisasi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma menggunakan angket dan dokumentasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 12,04%, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 8,88%, dan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 37,6%, sedangkan sisanya sebesar 62,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

Penelitian terdahulu diatas akan mendapatkan ringkasan yang akan ditunjukkan pada Tabel 2.1:

**Tabel 2 Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No.	Nama / Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Arida (2010)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan ( $Y$ ).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat

2.	Handayani (2011)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ), Lingkungan kerja Non Fisik ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat
3.	Omega (2011)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Fisik ( $X_1$ ), Lingkungan Non Fisik ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ), dan Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat
4.	Wulan (2011)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan (Y).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat
5.	Kusmiati (2012)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Intrinsik ( $X_1$ ), Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat
6.	Kusuma (2012)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap	Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun

		Kinerja Karyawan	Karyawan (Y).	secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat
--	--	------------------	---------------	---

(sumber 2017: Olahan Penulis)

## B. Tinjauan Teoritis

### 1. Kinerja

#### a. Pengertian Kinerja

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2002:160), "Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan". Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2006:67) bahwa, "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai



dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Mathis dan Jackson (2006:378) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Handoko (2001:193) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

Tiffin dan Mc.Cormick dalam As'ad (2001:49) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

- 1) Faktor Individual  
Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.
- 2) Faktor Situasional
  - a) Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
  - b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, komitmen terhadap organisasi dan aspek-



aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya (Handoko, 2001:193). Menurut Siagian dalam Harpitasari (2010: 12) bahwa, “Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi”.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

### **c. Penilaian Kinerja**

Penilaian atau evaluasi bagi suatu pekerjaan sangat penting. Menurut Sunyoto (2012:19), “Penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan”. Menurut pendapat lain yang disampaikan Mangkunegara (2005:10) mendefinisikan, “Evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi”. Secara teoritis penilaian atau pengukuran kinerja dapat memberikan informasi kepada pimpinan untuk membuat keputusan tentang promosi jabatan. Menurut Susilaningsih, “Penilaian kinerja memberikan kesempatan kepada pimpinan dan orang yang dinilai untuk secara bersama menemukan dan membahas kekurangan-kekurangan yang terjadi dan mengambil langkah perbaikannya”.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa pada prinsipnya penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh

organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, dan taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan.

Mangkunegara (2005:18) mengemukakan bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui:

- 1) Mutu pekerjaan
- 2) Kejujuran karyawan
- 3) Inisiatif
- 4) Kehadiran
- 5) Sikap
- 6) Kerjasama
- 7) Keandalan
- 8) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 9) Tanggung jawab
- 10) Pemanfaatan waktu kerja

Selanjutnya Bernardin dan Russel dalam Supriyanto (2010:284) mengemukakan bahwa terdapat 6 kriteria dalam mengukur kinerja, yaitu:

- 1) *Quality*, adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau dengan kata lain mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan dalam aktivitas kerja, misalnya rupiah, jumlah unit, dan jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
- 3) *Time Liness*, adalah sejauh mana suatu kegiatan dapat diselesaikan tepat pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi dengan output lainnya, serta waktu yang tersedia untuk yang lain.
- 4) *Cost Effectiveness*, adalah sejauh mana penggunaan sumberdaya organisasi (manusia, modal, teknologi, dan material) dapat dimaksimalkan untuk mencapai hasil yang tertinggi atau pengurangan terhadap kerugian dari setiap unit penggunaan sumberdaya.
- 5) *Need for Supervision*, adalah merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan oleh seorang atasan atau supervisor untuk mencegah dan meminimalisir tindakan yang tidak diinginkan

- 6) *Interpersonal Impact*, adalah tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan dan bawahan.

Sedangkan menurut Dharma (2003:55) banyak cara pengukuran prestasi kerja dapat digunakan, hamper semua cara mempertimbangkan hal-hal berikut:

- (a) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- (b) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan
- (c) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Berdasarkan uraian di atas maka pengukuran kinerja menghasilkan penilaian terhadap kinerja dan menjadi suatu tolak ukur perusahaan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan.

## **2. Motivasi Kerja**

### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian 2003:138).

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis dan Jackson, 2006 : 89).

Menurut Mathis ( 2006: 114 ), “Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan”. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow (dalam Mathis 2006), mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri.

Menurut Hasibuan (2003:95), “Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

#### **b. Proses Timbulnya Motivasi**

Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Menurut Gitosudarmo dalam Sunyoto (2013:192) proses motivasi terdiri beberapa tahapan proses, yaitu sebagai berikut:

- 1) Apabila dalam diri manusia itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
- 2) Apabila kebutuhan belum terpenuhi maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi kebutuhannya.
- 3) Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, ketrampilan, maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya.
- 4) Melakukan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.
- 5) Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.
- 6) Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang terpenuhi dari gaji atau imbalan yang mereka terima.

#### **c. Teori Motivasi Kerja**

Menurut Munandar (2001:97) teori tentang motivasi kerja dapat dibagi ke dalam 2 kelompok besar yaitu:

1) Teori Isi (*Content Theory*) mencakup teori-teori dari:

a) Abraham Maslow (Hirarki Kebutuhan)

Manusia memiliki 5 (lima) kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirarki dan berawal dari kebutuhan dasar, dimana seseorang akan selalu termotivasi kerja untuk mencakup kebutuhan selanjutnya setelah kebutuhan sebelumnya terpenuhi, ini terjadi secara berurutan (Munandar, 2001:98), yaitu:

- |                      |                                       |
|----------------------|---------------------------------------|
| (1) Fisiologis       | : sandang, pangan, dan papan          |
| (2) Rasa aman        | : keamanan, merdeka, dan perlindungan |
| (3) Sosial           | : cinta dan afiliasi                  |
| (4) Harga diri       | : pengharapan dan pengakuan           |
| (5) Aktualisasi diri | : mendapatkan prestasi                |

b) Herzberg (Teori Dua Faktor)

Ada dua faktor yang menentukan motivasi kerja dalam melakukan pekerjaanya (Munandar, 2001:101), yaitu:

(1) *Hygiene Factor / Job Context Factor / Dissatisfier*

Dimana faktor ini apabila tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berdampak pada motivasi kerja seseorang seperti: kebijakan perusahaan, kondisi kerja, gaji dan keamanan kerja

(2) *Motivasi kerja / Satisfier*

Apabila faktor ini dipenuhi akan menimbulkan kepuasan dan motivasi kerja namun jika tidak akan menciptakan kepuasan kerja seperti: prestasi, pengakuan, pertumbuhan, tanggung jawab

c) Aldefer (Teori ERG)

Menyatakan bahwa kebutuhan di tingkat rendah tidak harus dipenuhi terlebih dahulu, sebelum motivasi kerja untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat berikutnya seperti teori Maslow (Munandar, 2001:104). ERG adalah singkatan dari *existence*, *relatedness*, dan *growth* (keberadaan, keterhubungan dan pertumbuhan). Ketiga kelompok tersebut adalah sebagai berikut (Nimran, 2009:55-56):

- (1) *Existence needs* (kebutuhan untuk eksis/keberadaan)  
Yang termasuk ke dalam kelompok kebutuhan ini adalah apa-apa yang dapat dipenuhi oleh sejumlah kondisi material. Karenanya, kebutuhan ini sangat dekat dengan kebutuhan fisiologis dan keamanan yang lebih terpenuhi oleh kondisi material dari pada oleh hubungan antar pribadi.
- (2) *Related needs* (kebutuhan untuk menjalin hubungan)  
Hubungan ini terpenuhi oleh adanya komunikasi terbuka dan pertukaran pikiran antara orang-orang yang berhubungan (misalnya dalam organisasi). Ini berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan sosial dan harga diri dalam teori tingkat kebutuhan Maslow.
- (3) *Growth needs* (kebutuhan untuk berkembang/tumbuh)  
Kebutuhan ini terpengaruh oleh keterlibatan-keterlibatan yang kuat dalam tempat. Lingkungan kerja, yang di dalamnya menggambarkan adanya pemanfaatan secara penuh keahlian dan kemampuan serta pengembangan secara kreatif atas keahlian-keahlian dan kemampuan yang baru. Kebutuhan ini sangat dekat dengan kebutuhan harga diri Maslow.

## (2) Teori Proses (*Process Theory*)

Menurut Munandar (2001:106), teori proses mencakup teori-teori motivasi kerja dari:

- a) Victor Vroom (Teori Pengharapan)



Mengkritik bahwa model contec kurang memadai untuk menjelaskan motivasi kerja. Sehingga ia mengeluarkan teori sendiri, bahwa motivasi kerja dibangun berdasarkan *Valence*, *Instrumentality*, dan *Expectacy*:

(1) *Valence*

Kekuatan dari preferensi individu terhadap outcome atau keluaran tertentu. Faktor ini diartikan sebagai nilai, insentif, sikap, dan harapan.

(2) *Instrumentality*

Peranan yang menghubungkan outcome tingkat pertama dengan tingkat kedua.

(3) *Expectacy*

Harapan yang menghubungkan usaha individu dengan *outcome* tingkat pertama

b) Lawler dan Porter

Dimana motivasi kerja adalah berasal dari umpan balik kepuasan kerja, yang dimulai dari kemampuan dan ketrampilan secara pengalaman menghasilkan kinerja yang akhirnya kepuasan.

Hambatan yang perlu diatasi:

(1) Adanya keragaman karyawan terhadap kemampuan, ketrampilan, serta kemampuan yang dimilikinya

(2) Keragaman karyawan atas kemungkinan fisik dari pekerjaan

(3) Keragaman karyawan atas keterkaitan pekerjaan dengan individu/aktivitas lain

(4) Ambiguitas/kemenduaan arti yang meliputi persyaratan pekerjaan.

### 3. Lingkungan Kerja

#### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Menurut Sunyoto (2013:43), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Nitisemito (2000:183) mengemukakan bahwa, Lingkungan kerja adalah segala



sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung maka akan membuat karyawan kurang betah dan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di dalam ruang kerja atau disekitar para pekerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerjanya, Karena lingkungan kerja dalam hal ini berperan besar dalam meningkatkan kinerja para karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik. Para pekerja membutuhkan ruang kerja yang baik, selain untuk kenyamanan juga sebagai faktor pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.

## **b. Lingkungan Kerja Fisik**

### **1) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2009:26), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Nitisemito (2000:183), Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang

ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada disekitar para pegawai yang dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

## 2) Unsur-unsur Lingkungan Kerja Fisik

Kondisi lingkungan fisik dari sebuah lingkungan kerja haruslah nyaman dan menyenangkan. Menurut Nitisemito (2000:184), Unsur-unsur yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan. Menurut Nuraida (2008:155), Lingkungan kerja fisik meliputi cahaya/penerangan, warna, musik, udara yang meliputi suhu/temperatur, kelembaban, sirkulasi/ventilasi, kebersihan.

Adapun penjelasan dari masing-masing unsur tersebut adalah sebagai berikut:

### a) Penerangan

Pentingnya penerangan yang baik di dalam kantor sudah jelas, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menurut ketelitian. Keseimbangan cahaya sangat penting, penerangan di lingkungan kerja baru disebut efektif apabila karyawan merasa nyaman secara visual akibat penerangan yang seimbang.

Menurut Ahyari (1999:32) yang menjadi persyaratan penerangan yang baik adalah sebagai berikut:

1) Sinar yang terang dan tidak menyilaukan

Adanya penerangan yang tepat, akan dapat membuahkan sinar yang cukup terang dalam ruang kerja para karyawan, tetapi tidak menyilaukan para karyawan dalam bekerja di dalamnya.

2) Distribusi cahaya yang merata

Sistem penerangan yang merata dari cahaya yang masuk kedalam ruang kerja para karyawan perusahaan sangat perlu untuk diperhatikan hal ini semakin terasa pada ruang-ruang yang berukuran besar.

Pada umumnya manajer-manajer mengakui bahwa bagaimanapun juga terdapat keuntungan-keuntungan tertentu yang dapat dicapai dengan penerangan yang baik. Menurut Assauri dalam Sunyoto (2013:46), penerangan yang baik dalam ruang kerja akan mendapatkan keuntungan sebagai berikut:

1. Menaikkan produksi dan menekan biaya kerja
2. Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan
3. Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan pabrik secara umum
4. Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi
5. Memudahkan pengamatan atau pengawasan
6. Memperbaiki moral para pekerja
7. Lebih mudah untuk melihat, sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatan produksi oleh para pekerja terutama para

pekerja yang tua umurnya dan mengurangi ketegangan diantara para pekerja

8. Penggunaan ruang yang lebih baik
9. Mengurangi perputaran tenaga kerja

Menurut Nuraida (2008:155), penerangan kantor yang optimal berguna untuk:

1. Meningkatkan produktivitas kerja
2. Meningkatkan mutu kerja
3. Mengurangi terjadinya kesalahan
4. Mengurangi ketegangan/kerusakan mata
5. Mengurangi rasa lelah
6. Meningkatkan semangat kerja pegawai
7. Memberikan citra yang baik bagi perusahaan

Menurut Nitisemito (2000), kantor dengan penerangan yang baik adalah kantor yang memenuhi tiga syarat berikut ini:

1. Sinar disebar secara merata tanpa membentuk bayangan yang tajam
2. Intensitas sinar dimana saja memadai agar pekerjaan dapat dilakukan di sana, sinar yang terlalu kuat ssama buruknya dengan sinar yang tidak memadai
3. Tidak ada cahaya yang menyilaukan, secara langsung, atau dipantulkan dari permukaan seperti permukaan meja atau peralatan arsip

Menurut uraian diatas dapat dijelaskan bahwa penerangan dalam ruang kerja perusahaan merupakan faktor yang sangat penting karena akan memengaruhi produktivitas mereka. Penerangan yang baik di tempat kerja akan memotivasi para karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga kinerja yang dihasilkan para karyawan juga cukup baik. Sebaliknya dengan penerangan yang kurang baik akan dapat menurunkan kinerja karyawan

karena karyawan akan sering membuat kesalahan akibat dari ketidakjelasan pengamatan terhadap objek pekerjaan.

b) Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka yang harus dilakukan yaitu dengan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari para karyawan

Menurut Assauri dalam (Sunyoto, 2013:47), cara untuk mengatur suhu udara sebagai berikut:

1. Ventilasi cukup  
Ruang dengan ventilasi yang baik akan dapat menjamin pertukaran udara, sehingga akan mengurangi rasa panas yang dirasakan oleh para karyawan dalam bekerja, karena udara di dalam ruangan akan menjadi terasa sejuk dan tidak lembab, serta kotor. Hal ini membantu kesehatan pekerja
2. Pemasangan kipas angin atau AC  
Sirkulasi udara dapat dibantu dengan pemasangan kipas angin yang proporsional dengan luas ruang kerja. Disamping itu ruang kerja menjadi nyaman dan sejuk dapat pula dipasang AC, sehingga akan membuat karyawan menjadi betah dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Pemasangan humidifier  
Dengan alat pengatur kelembapan suhu udara, maka akan dapat diketahui tingkat kelembapan di ruang kerja dan ini dapat sebagai upaya preventif, agar karyawan bekerja lebih tenang.

Menurut Moekijat dalam (Wahyuningsih, 2011:21), AC mengatur keadaan udara dengan mengawasi suhu, peredaran, kelembapan, dan kebersihan. Dengan terpenuhinya kualitas dan kuantitas udara yang baik maka akan memberikan keuntungan yang banyak bagi kantor, antara lain:

1. Meningkatkan produktivitas kerja
2. Meningkatkan mutu kerja kantor
3. Menjaga kesehatan pegawai
4. Meningkatkan semangat kerja
5. Menimbulkan kesan yang menyenangkan bagi para tamu

c) Kebersihan

Setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab akan memengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang. Bagi karyawan, lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang akan dapat memengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas daripada itu misalnya kamar kecil berbau tidak enak dan dapat menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi karyawan yang menggunakannya.

Menjaga kebersihan lingkungan bukan hanya semata-mata kewajiban bagi para petugas khusus kebersihan saja, tetapi setiap karyawan harus ikut menjaga kebersihan karena hal itu merupakan

tanggung jawab bersama. Selain itu untuk dapat memudahkan didalam menjaga kebersihan maka perusahaan hendaknya menunjang dengan konstruksi gedung yang memudahkan pekerja untuk membersihkan.

d) Suara

Bunyi ribut/bising sering diartikan sebagai suara yang tidak diinginkan. Suara atau bunyi ini sering diakibatkan oleh suara mesin. Kebisingan yang terus-menerus akan menimbulkan gangguan kepada tetangga-tetangganya, sehingga menimbulkan rasa kurang simpati. Oleh karena itu maka perusahaan perlu menghilangkan atau setidaknya mengurangi kebisingan tersebut dengan cara menggunakan alat peredam suara.

Ada cara-cara yang dapat dilakukan untuk mengurangi kebisingan tersebut menurut Nuraida (2008:168), antara lain:

1. Membuat teknik konstruksi bangunan yang efektif
2. Menggunakan peralatan kantor yang tidak menimbulkan suara bising, seperti mesin dengan suara yang halus, mesin ketik yang tidak bising, dan sebagainya
3. Menggunakan material penyerap suara yang diletakkan pada dinding, jendela, atau lantai yang menyerap dan mengisolasi suara. Material penyerap suara yang paling efisien digunakan adalah karpet
4. Menjauhkan peralatan yang menimbulkan suara bising. Misalnya menempatkan generator di ruang yang jauh/tersendiri.

Kebisingan dalam ruangan kerja hendaknya dikontrol atau dikurangi. Hal ini penting karena kebisingan juga dapat mengganggu kesehatan serta mengacaukan konsentrasi dalam bekerja. Oleh karena



itu perusahaan perlu adanya sistem pengaturan atau pengurangan suara-suara tersebut agar emosi karyawan terpengaruhi oleh suara bising dan karyawan dapat berkonsentrasi secara sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### c. Lingkungan Kerja Non Fisik

#### 1) Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:31), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jadi lingkungan kerja non fisik ini merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Pihak perusahaan hendaknya membangun kondisi kerja yang mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama, kondisi kerja yang diciptakan hendaknya bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Menurut Lucky (2011), ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa memengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka



- d) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada
- e) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancer, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan

Kedua jenis lingkungan kerja diatas harus selalu diperhatikan oleh organisasi, keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pimpinan benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja yang baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

### **C. Pengaruh Antar Variabel**

#### **1. Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Banyak para ahli memakai istilah yang berbeda-beda dalam menyebut sesuatu yang menimbulkan perilaku tersebut sebagai motivasi (*motivation*), kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*) sehingga kinerja karyawan akan meningkat. (Arida 2010)

Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Wulan (2011) dan Kusuma (2012) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila motivasi karyawan meningkat, maka kinerja karyawan akan

semakin meningkat. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pengertian lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 1994 dalam Arida, 2012), adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan. (Arida,2010)

Hasil penelitian (Wulan, 2011) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila lingkungan kerja semakin nyaman dan kondusif maka, kinerja karyawan semakin meningkat. Oleh karena itu dalam meningkatkan kinerja karyawan dan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman, dan menyenangkan bagi karyawan.

## **3. Pengaruh antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya seperti lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Mangkunegara (2005:16),

Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Faktor individu seperti motivasi kerja dan kemampuan kerja. Sedangkan faktor-faktor yang berasal dari lingkungan organisasi seperti fasilitas kerja yang memadai, pola komunikasi kerja yang efektif, dan hubungan kerja harmonis.

Dari uraian di atas tampak jelas, bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berhubungan erat dengan kinerja. Keadaan lingkungan yang tidak baik dapat membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak, sehingga perusahaan tidak akan memperoleh rancangan sistem yang efisien. Dengan adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap masalah kinerja, maka pihak perusahaan harus mampu mengelola lingkungan kerja karyawan baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Menurut Mangkunegara (2005:17), “Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud yaitu komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, fasilitas kerja yang relative memadai, dan lain-lain”.

Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman, dan menyenangkan maka karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga karyawan akan lebih

bersemangat meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini akan membawa perusahaan pada tercapainya tujuan dan kemajuan secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan akhirnya kinerja karyawan akan turun. Oleh karena itu dalam meningkatkan kinerja karyawan dan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman, dan menyenangkan bagi karyawan.

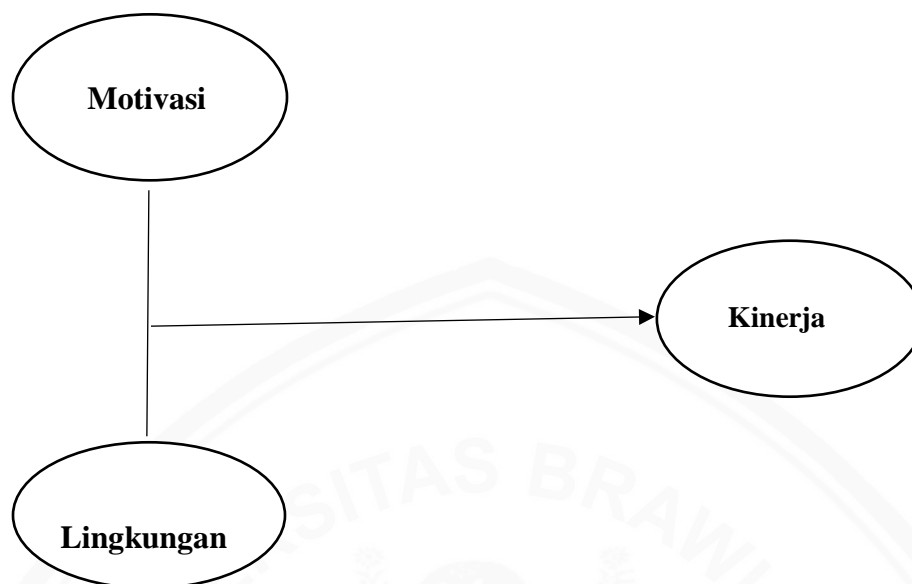
Selain itu motivasi kerja juga tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong karyawan agar mau bekerja sesuai dengan tugasnya, untuk mewujudkan tujuan organisasi perusahaan yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2005:61), “motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*)”. Sikap karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang menunjukkan motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Maksudnya motivasi disini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut tentang kebutuhan, dapat dikatakan bahwa tidak ada motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Motivasi kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan lebih giat dan bersemangat untuk bekerja secara optimal, sehingga secara otomatis kinerja mereka akan semakin baik dan berkualitas. Oleh Karena itu pemimpin harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan tersebut. Hal ini diperjelas dalam penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara (2005:76) menyimpulkan bahwa, “Ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer, dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah”. Jadi kondisi lingkungan kerja yang dapat mendorong atau memotivasi karyawan, baik dari rekan sekerja maupun dari atasan maka karyawan akan memiliki semangat yang tinggi, sehingga hal tersebut akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan yang tinggi pula.

#### **D. Model Konsep dan Model Hipotesis**

##### **1. Model Konsep**

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat disusun suatu kerangka konseptual dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :

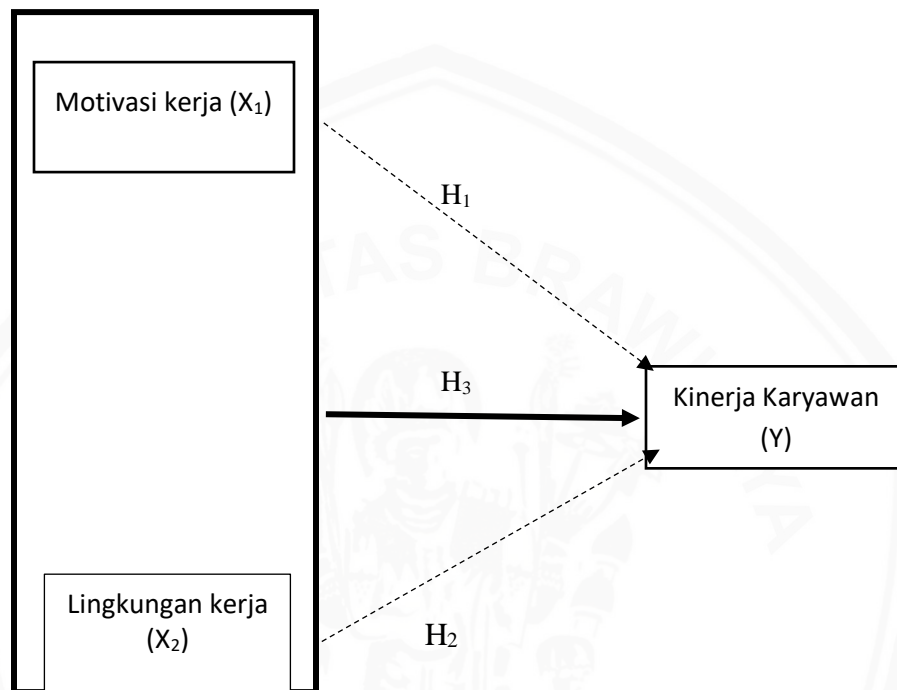


**Gambar 1 Model Konsep Penelitian**

## **2. Model Hipotesis**

Dari model konsep diatas dapat dijabarkan kedalam variabel penelitian. Agar variabel tersebut diamati dan diukur, maka perlu dijabarkan indikatornya kedalam bentuk hipotesis. Menurut Sugiyono (2009:64), “Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Tinjauan dari hipotesis ini adalah sebagai tuntutan sementara terhadap perumusan sementara dalam penelitian untuk diuji kebenarannya, sehingga dapat diperoleh jawaban yang sebenarnya sesuai dengan teori yang ada.

Pada penelitian ini dapat digambarkan model hipotesis sebagaimana ditunjukkan dalam gambar berikut:



**Gambar 2 Model Hipotesis Penelitian**

Keterangan :

-----> : Pengaruh secara parsial

—————> : Pengaruh secara simultan

Berdasar model hipotesis yang merupakan pengembangan dari kerangka konseptual, maka hipotesis yang dapat diangkat sebagai dasar acuan dalam penelitian ini adalah:

1.  $H_1$ , diduga terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
2.  $H_2$ , diduga terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

$H_3$ , diduga terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari motivasi kerja karyawan dan lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).





### BAB III

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Berdasarkan objek dan tujuan yang telah ditetapkan maka, penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Sebagaimana yang telah dituliskan oleh Singarimbun (2008:3) bahwa, “*Explanatory research* digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal yang terjadi antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesa untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti”. Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Radio Republik Indonesia yang berlokasi di Jalan Candi Panggung No. 58 Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur. Lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti bahwa lokasi ini memiliki data yang dibutuhkan dalam penelitian seperti lingkungan kerja karyawan, dan motivasi kerja karyawan yang berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan yang disebabkan oleh tingginya jumlah absensi karyawan pada RRI Malang.

## **C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran**

### **1. Konsep**

Menurut Mustafa (2013:3), “Konsep adalah abstraksi atau ide yang diperoleh dari hasil rangkuman dan pengorganisasian pengetahuan (pengamatan) atas suatu fakta/realita yang dinyatakan dalam kata yang berlaku umum dan bersifat khas”. Tujuan konsep adalah untuk menyederhanakan pemikiran dengan cara menggabungkan sejumlah peristiwa-peristiwa besar di bawah suatu judul yang umum. Peranan konsep dalam penelitian sangat besar karena konsep merupakan penghubung antara dua teori dan dunia observasi antara abstrak dan realitas. Penelitian ini terdiri dari tiga konsep yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan yang dijelaskan sebagai berikut:

#### **a. Konsep Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah proses pemberian dorongan kepada karyawan supaya dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan perusahaan.

#### **b. Konsep Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

#### **c. Konsep Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah konsep yang bersifat universal, yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasar standard dan kriteria yang ditetapkan.

## 2. Variabel

Mustafa (2013:22) berpendapat bahwa, “Variabel merupakan konsep yang terukur yang mempunyai nilai (ukuran) bervariasi”. Berdasarkan pendapat tersebut maka penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang variasi nilainya akan mempengaruhi nilai variabel lain. Dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ).

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah suatu variabel yang variasi nilainya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variasi nilai variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan ( $Y$ ).

## 3. Definisi Operasional

Menurut Singarimbun (2008:23), “Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel dapat diukur”. Tujuan pendefinisian variabel secara operasional adalah untuk memberikan gambaran bagaimana suatu variabel akan diukur, dengan demikian variabel tersebut harus mempunyai pengertian yang sangat spesifik dari teori-teori yang relevan dan terukur secara valid. Definisi operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1) Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong karyawan agar mau bekerja sesuai dengan tugasnya untuk mewujudkan tujuan organisasi perusahaan yang telah ditentukan. Indikator motivasi kerja yaitu:

#### a. Kebutuhan Fisiologis atau Dasar

Kebutuhan Fisiologis atau Dasar yaitu kebutuhan dasar manusia berupa kebutuhan akan oksigen, pangan, minuman, sandang, istirahat, kebutuhan biologis, dan lain sebagainya. Dalam indikator Kebutuhan Fisiologis terdapat dua item, yaitu:

##### 1) Gaji

Gaji yaitu balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

##### 2) Insentif

Insentif yaitu suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi.

#### b. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan Rasa Aman merupakan kebutuhan akan bebas dari ancaman, dan ketidaknyamanan. Kebutuhan ini dapat dipenuhi setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi. Dalam indikator Kebutuhan Rasa Aman terdapat dua butir pernyataan yang terdiri dari dua item, yaitu:

### 1) Asuransi

Asuransi yaitu suatu perjanjian dengan mana seorang penanggung mengikatkan diri kepada seorang tertanggung, dengan menerima suatu premi untuk memberikan penggantian kepadanya karena suatu kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan yang mungkin akan dideritanya karena suatu peristiwa yang tak tentu.

### 2) Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Jaminan Kesehatan dan Keselamatan kerja yaitu jaminan yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan saat bekerja, apabila terjadi resiko yang menyebabkan terganggunya kesehatan dan keselamatan kerja karyawan ada pihak yang menanggung kerugian yang diderita.

### c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan Sosial yaitu kebutuhan seorang individu yang ingin tergolong pada kelompok-kelompok tertentu ingin berasosiasi dengan pihak lain, ingin diterima rekan-rekannya, dan ingin berbagi dan menerima sikap berkawan dan afeksi. Dalam indikator Kebutuhan Sosial terdiri dari dua item, yaitu:

#### 1) Kebutuhan Dicintai Rekan Kerja

Kebutuhan Dicintai Rekan Kerja yaitu perasaan cinta yang menimbulkan hubungan baik antara karyawan dengan karyawan lainnya.

#### 2) Kebutuhan Dicintai Rekan Atasan

Kebutuhan Dicintai Atasan yaitu perasaan cinta yang menimbulkan hubungan baik antara karyawan dengan atasan.

#### d. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan Penghargaan yaitu kebutuhan egoistik untuk penghargaan diri maupun penghargaan dari pihak lain. Dalam indikator Kebutuhan Penghargaan terdiri dari dua butir pernyataan yang terdiri dari dua item, yaitu:

##### 1) Promosi Jabatan

Promosi Jabatan yaitu perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar.

##### 2) Pujian

Pujian yaitu kebutuhan dalam psikologi manusia yang berhubungan dengan penghargaan kepada kebaikan, keunggulan, dan sebagainya.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan Aktualisasi Diri yaitu kebutuhan individu untuk merealisasi potensi yang ada pada dirinya, untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan. Dalam indikator Kebutuhan Merealisasikan Diri terdapat dua pernyataan yang terdiri dari dua item, yaitu:

1) Kebutuhan Menyalurkan Ide

Kebutuhan Menyalurkan Ide yaitu kebutuhan untuk menyalurkan dan menerapkan rancangan yang tersusun dalam pikiran.

2) Kebutuhan Menyalurkan Bakat

Kebutuhan Menyalurkan Bakat yaitu kebutuhan untuk menyalurkan dasar kepandaian bawaan sejak lahir.

3) Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ )

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator lingkungan kerja fisik yaitu:

a. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang

efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Item yang digunakan dalam penelitian adalah:

- 1) Sinar yang terang tetapi tidak menyilaukan
- 2) Distribusi cahaya merata

b. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan suhu yang terjadi di luar tubuh. Item yang digunakan dalam penelitian adalah:

- 1) Ventilasi udara yang cukup di ruang kerja
- 2) Penggunaan AC yang menjamin aliran udara yang baik

c. Kebersihan

Kondisi ruang kerja yang bersih tentunya akan menambah kenyamanan bagi para karyawan dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas untuk menjaga kebersihan ruangan juga diperlukan agar ruangan senantiasa bersih. Item yang digunakan dalam penelitian adalah:

- 1) Lingkungan yang sehat dan bersih
- 2) Fasilitas untuk menjaga kebersihan sudah memadai



#### 4) Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja karyawan yaitu:

##### a. Kualitas kerja

Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya, berkaitan dengan bentuk keluaran (*output*). Dalam indikator Kualitas terdapat dua butir pernyataan yang terdiri dari dua item, yaitu:

##### 1) Standar Kualitas Perusahaan

Standar Kualitas Perusahaan yaitu standar kualitas yang telah ditetapkan dan disepakati perusahaan.

##### 2) Hasil Kualitas dibandingkan Rekan Kerja

Hasil Kualitas dibandingkan Rekan Kerja yaitu hasil kualitas kerja apakah lebih baik atau tidak dibandingkan dengan rekan kerja.

##### b. Kuantitas kerja

Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Dalam indikator Kuantitas terdapat dua pernyataan yang terdiri dari dua item, yaitu:

1) Standar Jumlah Hasil Kerja Perusahaan

Standar Jumlah Hasil Kerja Perusahaan yaitu standar jumlah yang telah ditetapkan dan disepakati perusahaan.

2) Jumlah Hasil Kerja dibandingkan Rekan Kerja

Jumlah Hasil Kerja dibandingkan Rekan Kerja yaitu jumlah hasil kerja apakah lebih banyak atau tidak dibandingkan dengan rekan kerja.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan Waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Dalam indikator Ketepatan Waktu terdapat dua pernyataan yang terdiri dari dua item, yaitu:

1) Standar Waktu Perusahaan

Standar Waktu Perusahaan yaitu standar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan disepakati perusahaan.

2) Penyelesaian Waktu Pekerjaan dibandingkan Rekan Kerja

Penyelesaian Waktu Pekerjaan dibandingkan Rekan Kerja yaitu waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dibandingkan Rekan Kerja lebih cepat atau tidak.

Variabel dan indikator dari setiap variabel yang ada dalam penelitian ini disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 3**  
**Konsep, Variabel, Indikator dan Item**

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Motivasi	Motivasi kerja (X <sub>1</sub> )	1. Kebutuhan Fisiologis	1. Gaji 2. Insentif
		2. Kebutuhan Rasa Aman	1. Rasa aman dari PHK 2. Jaminan Sosial
		3. Kebutuhan Sosial	1. Kebutuhan Dicintai Rekan Kerja 2. Mendapatkan pembagian pekerjaan secara adil
		4. Kebutuhan Penghargaan	1. Menyalurkan Ide 2. Pujian
		5. Kebutuhan Merealisasikan Diri	1. Diberikan pelatihan 2. Menyalurkan Bakat
Lingkungan	Lingkungan kerja fisik (X <sub>2</sub> )	1. Penerangan	1. Intensitas cahaya memadai 2. Distribusi cahaya merata
			1. Ventilasi udara yang cukup pada ruang kerja 2. Penggunaan AC yang menjamin aliran udara yang baik
		3. Kebersihan	1. Lingkungan yang sehat dan bersih 2. Fasilitas untuk menjaga kebersihan sudah memadai

Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja	1. Standar Kualitas Perusahaan 2. Kualitas Lebih Baik dari Rekan Kerja
---------	----------------------	-------------------	---

**Lanjutan Tabel 3**

		2. Kuantitas kerja	1. Standar Jumlah Hasil Kerja Perusahaan 2. Lebih Banyak dari Rekan Kerja
		3. Ketepatan waktu	1. Standar Waktu Perusahaan 2. Lebih Cepat dari Rekan Kerja

**Sumber: Tinjauan Teoritis, 2017.**

#### **4. Skala Pengukuran**

Mustafa (2013:75) menyebutkan bahwa, “Variabel adalah suatu proses kuantifikasi atribut dari suatu obyek sehingga diperoleh angka dengan menggunakan aturan tertentu”. Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah menggunakan skala Likert. Mustafa (2013:76) juga mengemukakan bahwa, “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap atau perilaku serta perasaan responden”. Jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan seperti terlihat pada Tabel 3.2.

**Tabel 4**

#### **Interval Kelas Skala *Likert***

No	Skala Pengukuran Jawaban Responden	Kode	Skor
1	Sangat setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak setuju	TS	2
5	Sangat tidak setuju	STS	1

Sumber: Supranto (2000:64)

Dari tabel 4 di atas dapat ditentukan besarnya kelas (panjang interval) dengan rumus menurut Supranto (2000:64) sebagai berikut:

$$C = \frac{X_n - X_1}{k}$$

Keterangan : C = Perkiraan besarnya  
 k = Banyaknya kelas  
 X<sub>n</sub> = nilai observasi terbesar  
 X<sub>1</sub> = nilai observasi terkecil

$$C = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

#### D. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Sebuah penelitian memerlukan adanya populasi untuk memperoleh suatu data. Singarimbun dan Effendi (2008:105) berpendapat bahwa, “Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga”. Pendapat lain dari Sugiyono (2010:72) yang menyatakan bahwa, “Populasi

ialah wilayah generalisasi yang meliputi atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Kesimpulannya, populasi adalah kumpulan dari sampel yang akan untuk diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai atau karyawan RRI Malang yang sudah berstatus PNS.

## **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari keseluruhan populasi yang menjadi obyek sesungguhnya dari suatu penelitian. (Margono 2004:121) menyatakan bahwa sampel adalah sebagai bagian dari populasi, sebagai contoh dengan menggunakan cara-cara tertentu.

Agung (2012:41) mengemukakan teknik pengambilan *non probability sampling* adalah, “Pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik *non probability sampling* dilakukan apabila populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah pegawai atau karyawan RRI Malang yang sudah berstatus PNS yang berjumlah 61 orang.

## **E. Pengumpulan Data**

### **1. Jenis Data**

Jenis data penelitian dalam skripsi ini adalah:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh berdasarkan pengukuran secara langsung oleh peneliti dari sumbernya (Mustafa, 2013:92). Data primer didapat melalui pengamatan langsung di lokasi penelitian dengan mencatat perilaku dari objek yang dicatat secara langsung, data primer dapat berupa hasil jawaban angket yang akan diberikan kepada responden, dan juga bisa dilakukan dengan wawancara (*interview*). Penyebaran kuisioner kepada para responden merupakan pengumpulan data primer yang efektif untuk mengetahui masalah penelitian dan mengetahui jawaban dalam menguji hipotesis penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, dan telah terdokumentasikan, sehingga peneliti tinggal menyalin data tersebut untuk kepentingan penelitiannya (Mustafa, 2013:92). Sumber data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian data diperoleh dari bahan-bahan tertulis seperti literatur, jurnal, penelitian terdahulu atau dokumen dan arsip RRI Malang yang relevan mendukung analisis dalam penelitian.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini memperoleh data dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi objek yang diteliti. Tahapan yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

a. Menyebarkan angket

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pernyataan tertulis yang disusun secara terstruktur kepada responden untuk dijawab.

b. Mencatat dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan jalan mencari informasi tentang hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya.

### 3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan segala macam alat bantu yang digunakan peneliti untuk memudahkan dalam melakukan pengumpulan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan efisien. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Angket

Memberikan pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam angket yang terperinci dan lengkap mengenai motivasi kerja karyawan, lingkungan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Nantinya hasil jawaban tersebut akan digunakan sebagai data yang diolah.

b. Sarana Dokumentasi

Sarana dokumentasi digunakan peneliti untuk mencatat, dan memotret fenomena-fenomena yang terjadi pada objek penelitian. Sarana dokumentasi ini dapat berupa: buku catatan pribadi, catatan pihak ketiga, kamera dan alat-alat penunjang lainnya untuk kajian dokumentasi.



## F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Sugiyono (2010:172), “Mengemukakan hasil penelitian dikatakan valid, apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti”. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut adalah valid, yang berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Manfaat lain dari kegunaan instrumen yang valid dalam pengumpulan data adalah hasil penelitian akan menjadi valid.

Sugiyono (2010:174) berpendapat bahwa, “Pada dasarnya ada dua macam bentuk instrumen, yaitu instrumen yang berbentuk tes untuk mengukur sikap”. Instrumen yang berupa tes jawabannya adalah “benar dan salah”, sedangkan instrumen yang berbentuk non-test jawabannya bersifat “positif dan negatif”. Penelitian ini menggunakan validitas internal yang bersifat non-test, dimana dalam hal ini data yang dihasilkan merupakan mengukur prestasi belajar dan instrumen yang berbentuk *non-test* untuk fungsi dari rancangan dari instrumen yang digunakan. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment pearson* sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{(n\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

**Sumber : Sumarsono (2004:222)**

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

x = Jumlah skor tiap item  
 y = Jumlah skor seluruh item  
 n = Jumlah responden

## 2. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2010:180) menyebutkan reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa, “Suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik yang artinya, kapan pun alat penilaian tersebut akan digunakan, akan memberikan hasil yang relatif sama”. Instrumen penelitian ini dalam bentuk skala 1-5, maka untuk mencari reliabilitasnya digunakan teknik *alpha cronbach* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left| \frac{k}{k-1} \right| \left| 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_t^2} \right|$$

**Sumber : Umar (2010:56)**

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen  
 k = Banyak butir pertanyaan  
 $\sigma_t^2$  = Varians total  
 $\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir

Arikunto (2010:239) dasar pengambilan keputusan apakah suatu item atau variabel reliabel atau tidak adalah nilai *alpha cronbach*. Jika nilai *alpha cronbach* lebih besar 0,6 maka item pertanyaan tersebut dikatakan reliabel dan begitu sebaliknya jika nilai *alpha cronbach* kurang dari 0,6 maka item pertanyaan tersebut dikatakan tidak reliabel.

## 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
------	----------	------	---------	------------

X1.1	0,706	0.000	0.2	Valid
X1.2	0,421	0.000	0.2	Valid
X1.3	0,569	0.000	0.2	Valid
X1.4	0,558	0.000	0.2	Valid
X1.5	0,502	0.000	0.2	Valid
X1.6	0,416	0.000	0.2	Valid
X1.7	0,257	0.000	0.2	Valid
X1.8	0,504	0.000	0.2	Valid
X1.9	0,246	0.000	0.2	Valid
X1.10	0,330	0.000	0.2	Valid
X2.1	0,659	0.000	0.2	Valid
X2.2	0,701	0.000	0.2	Valid
X2.3	0,542	0.000	0.2	Valid
X2.4	0,564	0.000	0.2	Valid
X2.5	0,715	0.000	0.2	Valid
X2.6	0,612	0.000	0.2	Valid
Y1.1	0,605	0.000	0.2	Valid
Y1.2	0,792	0.000	0.2	Valid
Y1.3	0,499	0.000	0.2	Valid
Y1.4	0,746	0.000	0.2	Valid
Y1.5	0,367	0.000	0.2	Valid
Y1.6	0,829	0.000	0.2	Valid

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas****Sumber Data Diolah, 2017**

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai  $r_{hitung} >$  dari nilai  $r_{tabel}$  jika koefisien korelasinya  $>0,2$  (Sugiyono, 2010:166). Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pada variabel motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ), lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena setiap item memiliki nilai  $r_{hitung} > 0.2$ .

**Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Motivasi Kerja Karyawan ( $X_1$ )	0,684	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Karyawan ( $X_2$ )	0,752	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,758	Reliabel

**Sumber Data Diolah, 2017**

Berdasarkan data pada tabel 8 diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* variabel motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,684. Nilai *Alpha Cronbach* variabel lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,752. Dan nilai *Alpha Cronbach* variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,758. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ), lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel karena nilai *Alpha Cronbach* memenuhi syarat yaitu  $> 0,6$ .

## **F. Analisis Data**

Analisis data bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah penelitian serta memberikan jawaban terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Effendi dan Manning (2006) dalam Singarimbun dan Effendi (2006:263) menyatakan bahwa, “Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan”. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

### **1. Analisis Deskriptif**

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan data yang ada. Sugiyono (2010:147) mengatakan bahwa, “Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Analisis ini juga dapat digunakan untuk mencari pengaruh hubungan antar variabel.

Analisis deskriptif dalam penelitian ini berisi distribusi dari masing-masing variabel. Data yang telah dikelompokkan selanjutnya diedit dan ditabulasikan ke dalam tabel. Setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif. Ukuran deskriptifnya adalah pemberian angka, baik dalam responden maupun dalam angka presentase.

### **2. Analisis Asumsi Klasik**

Untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja karyawan( $X_1$ ), lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) digunakan

metode statistik dengan tingkat taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Yang artinya derajat kesalahan sebesar 5%.

Analisis asumsi klasik harus dilakukan dalam penelitian ini, untuk menguji apakah data memenuhi asumsi klasik. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya estimasi yang bias, mengingat tidak pada semua data dapat diterapkan dalam metode regresi. Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi.

#### **a. Uji Normalitas**

Sarjono dan Julianita (2011:53) menyebutkan uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji normalitas ini ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Alat uji yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan analisis grafik histogram dan grafik normal probability plot dan uji statistik dengan Kolmogorov-Smirnov Z (1-Sample K-S).

Dasar pengambilan keputusan dengan analisis grafik normal probability plot menurut Sarjono dan Julianita (2011:54) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

- 2) Jika titik menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dasar pengambilan keputusan uji statistik dengan Kolmogorov-Smirnov Z (1-Sample K-S) menurut Sarjono dan Julianita (2011:63) adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* kurang dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti data residual terdistribusi tidak normal.
- b) Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05, maka  $H_0$  diterima. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolonieritas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, Sarjono dan Julianita (2011:70). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas, dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai

*cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai  $Tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ .

### c. Uji Heteroskedastisitas

Sarjono dan Julianita (2011:66) menyatakan heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Suatu asumsi penting dari model regresi klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu selisih atau spread (*scedasticity*) sama atau *equal* (homo) atau varians sama ( $\sigma^2$ ). Secara sistematis asumsi ini dapat ditulis dengan:

$$E(u_i) = \sigma^2$$

$$i = 1, 2, 3, \dots, N$$

Gejala heteroskedastisitas ditunjukkan melalui koefisien regresi dari masing-masing variabel independen terhadap nilai absolut residunya ( $e_i$ ), jika nilai  $L_n = \sigma^2 + \beta \ln X_i + v_i$  probalitasnya lebih besar dari nilai  $= \alpha + \beta \ln X_i + v_i$  alphanya (0,05), maka variabel tersebut bebas dari unsur heteroskedastisitas. Uji Park menyarankan  $e_i^2$  sebagai pendekatan  $\sigma_i^2$  dan melakukan regresi sebagai berikut:

$$e_i^2 = \alpha + \beta \ln X_i + v_i$$

Dengan  $v_i = \text{stochastic disturbance}$  (unsur gangguan yang stokastik).



Jika  $\beta$  ternyata signifikan secara statistik, maka dikatakan bahwa dalam data tersebut terjadi heteroskedastisitas, dan apabila tidak signifikan, maka dikatakan data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya (Sarjono dan Julianita, 2011:68).

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ini untuk menyatakan seberapa besar pengaruh naik turunnya nilai variabel terikat terhadap dua atau lebih variabel bebas. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

**Sumber : Sugiyono (2010:277 )**

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Bilangan konstanta

$b_1b_2$  = Koefisien regresi variabel bebas

$X_1$  = Variabel independen (Motivasi Kerja Karyawan)

$X_2$  = Variabel independen (Lingkungan Kerja Karyawan)

### 4. Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan dari masing-masing variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel terikatnya ( $Y$ ). Menghitung koefisien korelasi dapat menggunakan rumus berikut ini:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[(n\sum x^2) - (\sum x)^2][(n\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi

$n$  = Jumlah responden

$\sum x$  = Jumlah skor  $X$

$\sum y$  = Jumlah skor  $Y$

$\sum xy$  = Hasil perkalian jumlah skor  $X$  dan jumlah skor  $Y$

$(\sum x)^2$  = Jumlah skor  $X$  dipangkatkan

$(\sum y)^2$  = Jumlah skor  $Y$  dipangkatkan

Untuk menafsirkan besar atau kecilnya korelasi yang ditemukan tersebut, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel hasil analisis korelasi terhadap nilai  $r$  diuraikan sebagai berikut :

**Tabel 7 Interval dan Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi**

NO	INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
1	0,000 - 0,199	Sangat Rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,600- 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2010

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikatnya. Koefisien ini menunjukkan besaran persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model yang mampu menjelaskan variasi variabel terikatnya. Jika ditemukan  $R^2=0$  maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Rumus koefisien determinasi menurut Sugiyono (2010:257) adalah sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan taraf signifikan dan derajat kebebasan yang telah ditentukan. Rumus uji F:

$$\frac{R^2/(k-1)}{1 - R^2/(N-k)}$$

**Sumber : Sumarsono (2004:225)**

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel bebas

N = Jumlah sampel

Jika nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, berarti secara statistik variabel X (motivasi kerja karyawan, lingkungan kerja karyawan) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Hipotesis yang digunakan yaitu :

1.  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja karyawan, dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.
2.  $H_1$  : Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja karyawan, dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu :

1.  $H_0 : F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dan Nilai Sig  $\geq 0,05$
2.  $H_1 : F_{hitung} > F_{tabel}$  dan Nilai Sig  $< 0,05$
- b. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat dan juga dapat digunakan untuk menguji variabel bebas mana yang paling mempengaruhi variabel terikat.

Rumus uji t yaitu :

$$t = \frac{\beta_i - \beta_i}{Se(\beta_i)}$$

**Sumber : Sumarsono (2004:226)**

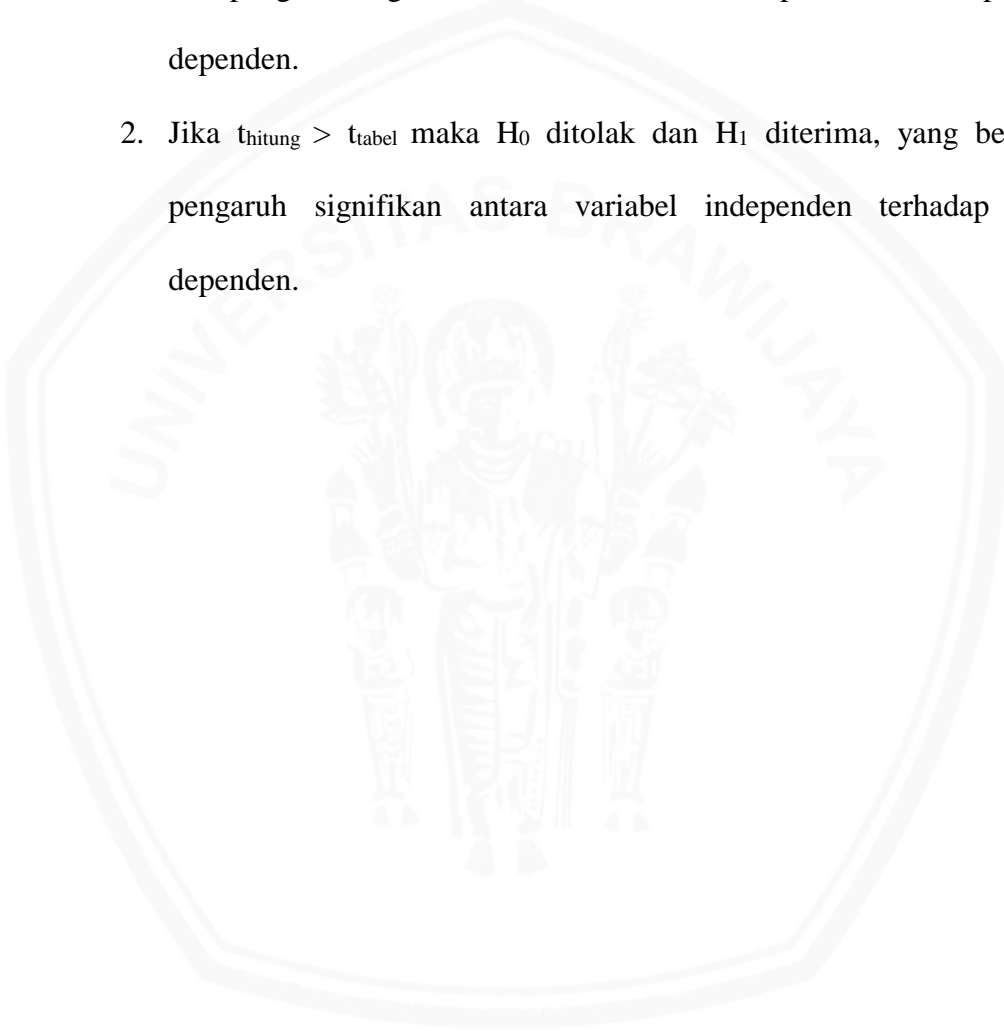
Keterangan :

$\beta_i$  = Koefisien regresi

$Se(\beta_i)$  = Standar deviasi

Uji t mempunyai kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang berarti bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Lembaga Penyiaran

##### 1. Sejarah Lembaga Penyiaran

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Stasiun Malang terletak di Jalan Candi Panggung No. 58 Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur. Sebelum menjadi Lembaga Penyiaran Publik, RRI berstatus sebagai Perusahaan Jawatan (Perjan) yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang tidak mencari untung. Dalam status Perusahaan Jawatan RRI telah menjalankan prinsip-prinsip radio publik yang independen. Perusahaan Jawatan dapat dikatakan sebagai status transisi dari Lembaga Penyiaran Pemerintah menuju Lembaga Penyiaran Publik pada masa reformasi. Perubahan RRI menjadi Lembaga Penyiaran Publik telah melampaui proses yang cukup panjang seiring semangat demokratisasi media yang berjalan seiring momentum reformasi. Sebelumnya, RRI adalah lembaga penyiaran pemerintah yang merupakan unit kerja Departemen Penerangan.

Fungsi RRI sebagai lembaga penyiaran publik tidak hanya memberikan informasi yang aktual, tepat dan terpercaya, namun juga memberikan nilai-nilai edukatif seperti memberikan porsi pada siaran pendidikan, baik secara instruksional seperti siaran sekolah menengah pertama (SMP), sekolah menengah pertama (SMU) dan Universitas Terbuka, juga memberikan pendidikan kepada masyarakat seperti siaran pedesaan, siaran wanita, siaran nelayan dll. Tidak ketinggalan RRI juga menyajikan siaran yang menyajikan nilai seni dan budaya bangsa yang dikemas dalam sajian yang menarik. Hiburan musik dari manca negara pun tersaji

apik dalam siaran RRI. Untuk itu pemerintah bertekad untuk menjadikan RRI sebagai lembaga penyiaran publik yang independen, netral, mandiri dan profesional dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan kontrol sosial.
- 2) Mengembangkan jati diri dan budaya bangsa.
- 3) Memberikan pelayanan informasi pendidikan, dan hiburan kepada semua lapisan masyarakat di seluruh Indonesia
- 4) Mendukung terwujudnya kerjasama dan saling pengertian dengan negara-negara sahabat khususnya dan dunia internasional pada umumnya
- 5) Ikut mencerdaskan bangsa dan mendorong terwujudnya masyarakat Informasi
- 6) Meningkatkan kesadaran bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang demokratis dan berkeadilan serta menjunjung tinggi supremasi hukum dan HAM
- 7) Merekatkan persatuan dan kesatuan bangsa

Pada pembangunan pertama pemerintah Indonesia, Malang juga ikut aktif untuk menunjang pembangunan, apalagi sejak jaman kemerdekaan dan satu bulan setelah itu, tepatnya 11 September 1945. Lahirnya Radio Republik Indonesia (RRI) dan RRI Regional Malang adalah salah satu bagian dari Radio Republik Indonesia yang keberadaannya memiliki sejarah yang heroik. Sejarah berdirinya RRI Regional Malang ini terdiri dari tiga periodik sebagaimana dijelaskan di bawah ini:

### 1) Zaman Penjajahan Belanda

Sebenarnya sebelum bangsa Indonesia memasuki zaman kemerdekaan, di Malang sudah ada stasiun radio dengan nama NIROM (*Netherland Indische Radio Omrep*) yang berlokasi di jalan Celaket (Sekarang Jl. Jaksa Agung Suprpto) sedangkan radio GOLDBERG, bertempat di Toko Goldberg (Sekarang Jl. Basuki Rahmat). NIROM dan GOLDBERG berdiri di Kota Malang sekitar tahun 1936-1941.

### 2) Zaman Penjajahan Jepang

Ketika Jepang berkuasa di Indonesia, setelah mengalahkan tentara Belanda, juga menguasai stasiun radio di Kota Malang. Dengan mendirikan pemancar radio dan membangun stasiun penyiaran bekas Belanda, yang terletak di Jl. Betek (Sekarang Jl. Mayjen Pandjaitan). Dimasa pendudukan Jepang, radio yang dibangun dinamakan HOSOKYOKAI dipimpin oleh Inokawa, sedangkan pimpinan teknik adalah Mayda, dan kepala penyiarannya adalah Ishikawa. Dari sinilah masa perjuangan Radio Republik Indonesia yang diberi nama siaran Radio Republik Indonesia. Dengan peralatan bekas Pemerintah Jepang itulah siaran-siaran radio ini sangat membantu untuk perjuangan di Kota Malang. Namun karena beberapa cobaan yang merupakan hambatan, menjadikan siaran radio ini tidak selancar yang diharapkan, terutama karena adanya Agresi Militer I dan Agresi Militer II oleh Belanda.



### 3) Zaman Perjuangan Kemerdekaan

Setelah pecahnya Agresi Militer I dan Agresi Militer II yang dilancarkan pihak Belanda hamper dikatakan RRI Malang mencatat satu tuntutan yaitu ikut mengorbankan semangat juang bangsa. Pada tahun 1974, pemancar daerah Malang selalu berpindah-pindah dari satu tempat ke tempat lain. Pada saat itu didirikan sebuah pesawat TB di Kepanjen dengan kekuatan 60 Watt, akan tetapi tidak bertahan lama karena adanya gerakan bumi hangus sehingga harus pindah ke Blitar, dengan nama RRI Cabang Malang di Blitar. Siarannya diadakan dengan gelombang 113m, dengan panggilan *YDO (Call Sign)*. Meskipun menggunakan pemancaran dan diesel yang kecil namun siarannya dapat ditangkap dengan baik, sehingga dapat mempengaruhi lawan, akibatnya stasiun RRI Malang dicari oleh pihak Belanda.

## 2. Visi dan Misi Lembaga Penyiaran

### a. Visi LPP RRI

“Menjadikan LPP RRI radio berjaringan terluas, pembangun karakter bangsa, berkelas dunia”

### b. Misi LPP RRI

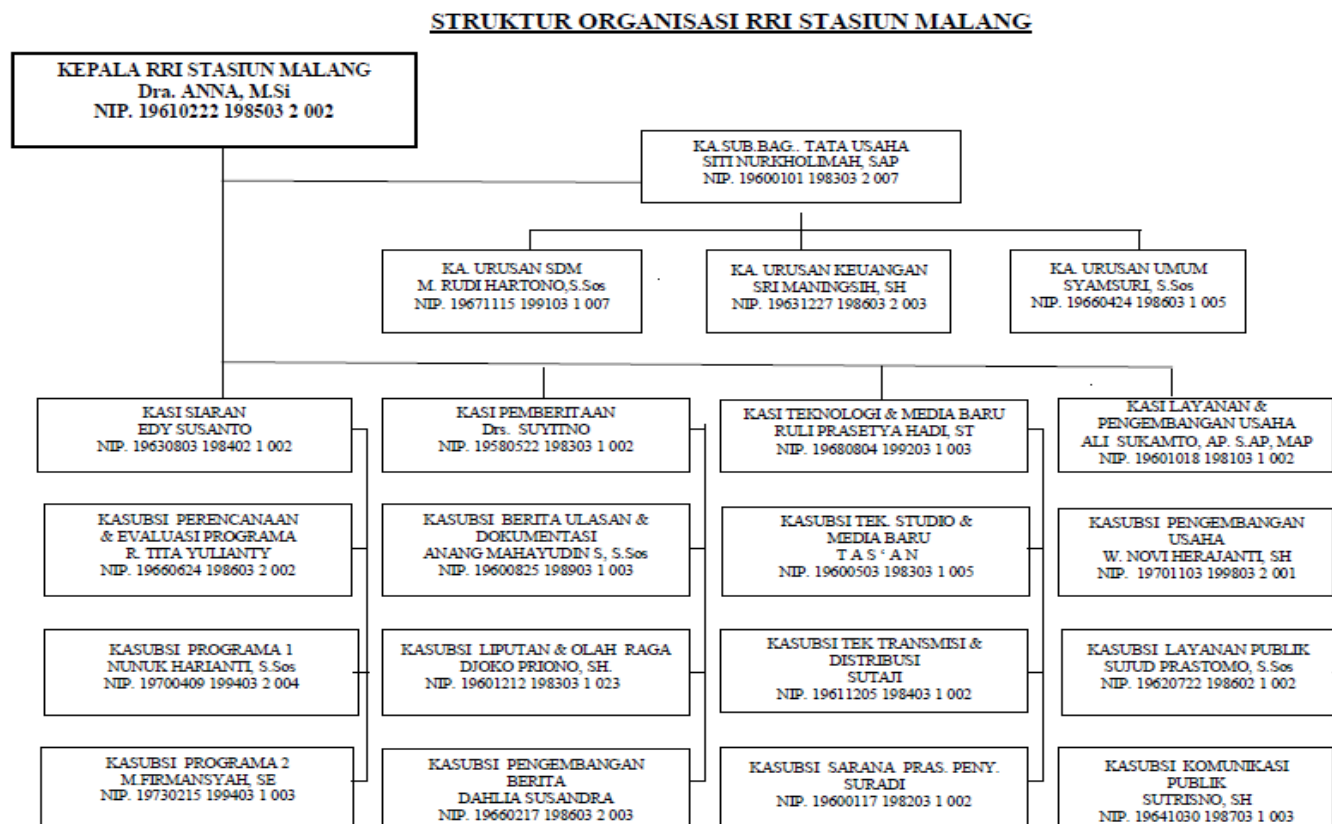
- 1) Memberikan pelayanan informasi terpercaya yang dapat menjadi acuan dan sarana kontrol sosial masyarakat dengan memperhatikan kode etik jurnalistik/kode etik penyiaran.
- 2) Mengembangkan siaran pendidikan untuk mencerahkan, mencerdaskan, dan memberdayakan serta mendorong kreatifitas masyarakat dalam kerangka membangun karakter bangsa.

- 3) Menyelenggarakan siaran yang bertujuan menggali, melestarikan dan mengembangkan budaya bangsa, memberikan hiburan yang sehat bagi keluarga, membentuk budi pekerti dan jati diri bangsa di tengah arus globalisasi.
- 4) Menyelenggarakan program siaran berperspektif gender yang sesuai dengan budaya bangsa dan melayani kebutuhan kelompok minoritas.
- 5) Memperkuat program siaran di wilayah perbatasan untuk menjaga kedaulatan NKRI
- 6) Meningkatkan kualitas siaran luar negeri dengan program siaran yang mencerminkan politik negara dan citra positif bangsa.
- 7) Meningkatkan partisipasi publik dalam proses penyelenggaraan siaran mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program siaran.
- 8) Meningkatkan kualitas audio dan memperluas jangkauan siaran secara nasional dan internasional dengan mengoptimalkan sumberdaya teknologi yang ada dan mengadaptasi perkembangan teknologi penyiaran serta mengefisienkan pengelolaan operasional maupun pemeliharaan perangkat teknik.
- 9) Mengembangkan organisasi yang dinamis, efektif, dan efisien dengan sistem manajemen sumber daya (SDM, keuangan, asset, informasi dan operasional) berbasis teknologi informasi dalam rangka mewujudkan tata kelola lembaga yang baik (*good corporate governance*).

- 10) Meningkatkan kualitas siaran luar negeri dengan program siaran yang mencerminkan politik negara dan citra positif bangsa.
- 11) Memberikan pelayanan jasa-jasa yang terkait dengan penggunaan dan pemanfaatan asset negara secara profesional dan akuntabel serta menggali sumber-sumber penerimaan lain untuk mendukung operasional siaran dan meningkatkan kesejahteraan pegawai.

### **3. Struktur Organisasi Perusahaan**

Struktur organisasi perusahaan dalam suatu perusahaan sangat penting, karena struktur organisasi perusahaan mencerminkan garis wewenang dan jenjang tingkat kepemimpinan. Struktur organisasi perusahaan merupakan suatu alat untuk mewujudkan pencapaian tujuan dengan lancar, sebab terdapat deskripsi jabatan dan wewenang yang telah diatur jelas. Struktur dari LPP RRI Stasiun Malang adalah sebagai berikut:



**Gambar 3: Struktur Organisasi LPP RRI Stasiun Malang**  
**Sumber: Pusat Data dan Informasi Siaran RRI**

**a. Kepala RRI Stasiun Malang**

Mengelola (Merencanakan, Mengorganisasi segala sumberdaya, Memimpin sesuai porsi tanggungjawabnya, serta mengevaluasi) Penyelenggaraan siaran LPP RRI Stasiun Malang secara efektif, efisien, dan akuntabel.

**b. Kasubbag Tata Usaha**

Menyiapkan penyusunan rencana, program, dan anggaran serta mengatur, memonitor dan mengevaluasi kegiatan pengelolaan keuangan, SDM, dan Umum di LPP RRI Malang.

**c. Kepala Urusan SDM**

Melakukan pengelolaan urusan SDM, keprotokolan, dan kehumasan, serta tata persuratan di LPP RRI Malang

**d. Kepala Urusan Keuangan**

Mengatur dan mengendalikan kegiatan anggaran, operasional anggaran DIPA, pencatatan transaksi keuangan serta pelaporan keuangan, serta penerimaan kas masuk dan pembayaran kepada pihak lain dan internal LPP RRI Malang.

**e. Kepala Urusan Umum**

Melaksanakan pengelolaan asset/perlengkapan, rumah tangga, transportasi, kesejahteraan, keamanan, kearsipan, dan tata persuratan di LPP RRI Malang.

**f. Kasi Siaran**

Membuat perencanaan program acara, perencanaan biaya siaran, koordinasi pelaksanaan, kontrol dan evaluasi program 1 dan 2.

**g. Kasubsi Perencanaan dan Evaluasi Programma**

Melakukan penyusunan perencanaan program, anggaran siaran, lalu lintas siaran, pola acara, dan evaluasi program siaran untuk program 1 dan 2.

**h. Kasubsi Programma I**

Melakukan perencanaan, pengelolaan dan evaluasi penyelenggaraan siaran, mengelola kontinuitas siaran pada program 1 stasiun malang.

**i. Kasubsi Programma II**

Melakukan perencanaan, pengelolaan dan evaluasi penyelenggaraan siaran, mengelola kontinuitas siaran pada program 2 stasiun malang.

**j. Kasi Pemberitaan**

Mengelola (Merencanakan, Mengorganisasi segala sumberdaya, Memimpin sesuai porsi tanggung jawabnya, serta mengevaluasi) berita stasiun malang secara efektif, efisien, dan akuntabel.

**k. Kasubsi Berita Ulasan dan Dokumentasi**

Merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi siaran berita umum Stasiun Malang.

**l. Kasubsi Liputan dan Olah Raga**

Mencari, meliput dan mengelola berita olahraga dengan memenuhi etika jurnalistik dan layar siar.

**m. Kasubsi Pengembangan Berita**

Merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi siaran pengembangan berita Stasiun Malang. Termasuk dalam pengembangan berita adalah dialog interaktif dan berita yang disiarkan langsung.

**n. Kasi Teknologi dan Media Baru**

Merencanakan, memimpin, memonitor dan mengevaluasi kegiatan dukungan teknis untuk pelaksanaan siaran LPP RRI Malang baik dalam bentuk dukungan teknik studio, transmisi, sarana dan prasarana siaran.

**o. Kasubsi Tek Studio dan Media Baru**

Merencanakan, melaksanakan, mengelola, memelihara, dan mengevaluasi kegiatan dukungan teknis untuk pelaksanaan siaran LPP RRI Malang, baik untuk studio maupun multimedia.

**p. Kasubsi Tek Transmisi dan Distribusi**

Merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan dukungan teknis transmisi untuk pelaksanaan siaran LPP RRI Malang.

**q. Kasubsi Saran Prasarana Penyiaran**

Melakukan perencanaan, pengelolaan, pemeliharaan, dan evaluasi di bidang sarana prasarana siaran di LPP RRI Malang.

**r. Kasi Layanan dan Pengembangan Usaha**

Melakukan tugas perencanaan, pelaksanaan dan pengelolaan, dan melakukan koordinasi secara vertikal dan horizontal (antar dan lintas bidang) serta mengevaluasi kegiatan-kegiatan kerjasama baik yang dilakukan sebagai

bentuk layanan publik, pengembangan usaha, maupun sebagai tujuan komunikasi publik lembaga di programa 1, 2 dan 4 LPP RRI Malang.

**s. Kasubsi Pengembangan Usaha**

Melakukan perencanaan, pengelolaan, dan evaluasi di bidang pengembangan usaha siaran radio dan usaha non siaran radio LPP RRI Malang.

**t. Kasubsi Layanan Publik**

Melakukan perencanaan, pengelolaan, dan evaluasi di bidang promosi, standarisasi identitas korporat, hubungan luar dan media LPP RRI Malang.

**u. Kasubsi Komunikasi Publik**

Melakukan perencanaan, pelaksanaan dan pengelolaan, dan evaluasi di bidang layanan publik, data, dan informasi untuk LPP RRI Malang.

**B. Gambaran Umum Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan RRI Malang yang sudah berstatus PNS yang berjumlah 61 orang berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja, sebagai mana disajikan pada tabel 10:

**Tabel 8 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Radio Republik Indonesia Stasiun Malang**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	40	65,6
2.	Perempuan	21	34,4
<b>Total</b>		<b>61</b>	<b>100</b>

**Sumber: Data Primer 2017**



Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa responden karyawan laki-laki lebih banyak jika dibandingkan perempuan, karyawan laki-laki sebanyak 40 orang (65,6%) dan karyawan perempuan sebanyak 21 orang (34,4%).

**Tabel 9 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Radio Republik Indonesia Stasiun Malang**

No.	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1.	$\geq 34 - \leq 39$ Tahun	18	29
2.	$\geq 40 - \leq 45$ Tahun	26	43
3.	$\geq 46 - \leq 50$ Tahun	13	21
4.	$\geq 51$ Tahun	4	7
<b>Total</b>		<b>61</b>	<b>100</b>

**Sumber: Data Primer 2017**

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa responden berusia  $\geq 34 - \leq 39$  tahun yaitu sebanyak 29%, usia  $\geq 40 - \leq 45$  tahun sebanyak 43%, usia  $\geq 46 - \leq 50$  tahun sebanyak 21% , sedangkan responden yang usianya  $\geq 51$  tahun sebanyak 7%.

**Tabel 10 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan LPP RRI  
Stasiun Malang**

No.	Pendidikan Responden	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMA	28	45,9
2.	SMK	0	0
3.	Diploma	0	0
4.	Sarjana	33	54,1
<b>Total</b>		<b>61</b>	<b>100</b>

**Sumber: Data Primer 2017**

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa secara umum responden mempunyai pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 54,1%, berpendidikan SMA sebanyak 45,9%, dan tidak ada yang berpendidikan SMK dan Diploma.

### **C. Hasil Analisis Data**

#### **1. Hasil Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan penelitian responden dan distribusi *item* masing-masing variabel. Data yang dikumpulkan ditabulasikan dalam tabel, kemudian dibahas secara deskriptif. Ukuran deskriptifnya adalah pemberian angka, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka persentase. Untuk mengetahui mayoritas jawaban responden dapat diketahui dengan melihat rumus *struges* sebagai berikut (Supranto, 2000:64):

- a. Skor terendah = 1
- b. Skor tertinggi = 5

c. Jumlah kelas = 5

Berdasarkan skor di atas maka penelitian atas responden dapat dikelompokkan dengan perhitungan interval menurut Supranto (2000:64):

$$C = \frac{X_n - X_1}{K}$$

$$C = \frac{5 - 1}{5}$$

$$C = \frac{4}{5}$$

$$C = 0,8$$

Keterangan :

C = Perkiraan besarnya

K = Banyaknya kelas

X<sub>n</sub> = Nilai observasi terbesar

X<sub>1</sub> = Nilai observasi terkecil

Sehingga masing-masing kelas mempunyai interval sebagai berikut :

- 1,00 – 1,8 = Sangat Rendah / Buruk / Sangat Jarang
- 1,8 – 2,6 = Rendah / Jarang
- 2,6 – 3,4 = Cukup
- 3,4 – 4,2 = Tinggi / Baik / Sering
- 4,2 – 5,0 = Sangat Tinggi/ Sangat Baik/ Sangat Sering

(Supranto, 2000:64)

**a. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Karyawan (X<sub>1</sub>)**

Variabel motivasi kerja karyawan terdapat sepuluh item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 61 responden, terdapat 10 responden atau 16,4% yang menyatakan sangat setuju tentang gaji yang dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja X<sub>1.1</sub>, yang menyatakan setuju sebanyak 46 responden atau 75,4%, dan yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 8,2%. Pada item ini dapat diketahui bahwa *mean* sebesar 4,08 yang

berarti item ini terletak pada interval 3,4 – 4,2 dengan dikategorikan tinggi. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel 13 :

**Tabel 11 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Karyawan (X<sub>1</sub>)**

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	10	16,4	46	75,4	5	8,2	0	0	0	0	61	100	4,08
X1.2	19	31,1	42	68,9	0	0	0	0	0	0	61	100	4,31
X1.3	10	16,4	33	54,1	15	24,6	2	3,3	1	1,6	61	100	3,80
X1.4	10	16,4	43	70,5	8	13,1	0	0	0	0	61	100	4,03
X1.5	7	11,5	44	72,1	7	11,5	2	3,3	1	1,6	61	100	3,89
X1.6	3	4,9	41	67,2	13	21,3	3	4,9	1	1,6	61	100	3,69
X1.7	3	4,9	29	47,5	28	45,9	1	1,6	0	0	61	100	3,56
X1.8	1	1,6	31	50,8	27	44,3	2	3,3	0	0	61	100	3,67
X1.9	1	1,6	31	50,8	27	44,3	2	3,3	0	0	61	100	3,51
X1.10	4	6,6	20	32,8	34	55,7	3	4,9	0	0	61	100	3,41
													3,80

**Sumber: Data Diolah, 2017**

#### Keterangan

- X<sub>1.1</sub> = Gaji
- X<sub>1.2</sub> = Insentif
- X<sub>1.3</sub> = Rasa aman dari PHK
- X<sub>1.4</sub> = Jaminan Sosial
- X<sub>1.5</sub> = Kebutuhan dicintai rekan kerja
- X<sub>1.6</sub> = Mendapatkan pembagian pekerjaan secara adil
- X<sub>1.7</sub> = Menyalurkan Ide
- X<sub>1.8</sub> = Pujian
- X<sub>1.9</sub> = Diberikan pelatihan
- X<sub>1.10</sub> = Menyalurkan bakat

Item kedua yaitu insentif yang dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja X<sub>1.2</sub> dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau 31,1%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau

68,9%. Pada item ini dapat diketahui bahwa *mean* sebesar 4,31 yang berarti item ini terletak pada interval 4,2 – 5,0 dengan dikategorikan sangat tinggi.

Item ketiga yaitu mendapatkan perlindungan atau rasa aman dari phk dapat meningkatkan kinerja karyawan  $X_{1.3}$  dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 16,4%, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 54,1%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 15 responden atau 24,6%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,3%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,6 %. Pada item ini dapat diketahui bahwa *mean* sebesar 3,80 yang berarti item ini terletak pada interval 3,4 – 4,2 dengan dikategorikan tinggi.

Item keempat yaitu adanya jaminan sosial membantu meningkatkan motivasi kerja karyawan  $X_{1.4}$  dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 16,4%, yang menyatakan setuju sebanyak 43 responden atau 70,5%, dan yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 13,1%. Pada item ini dapat diketahui bahwa *mean* sebesar 4,03 yang berarti item ini terletak pada interval 3,4 – 4,2 dengan dikategorikan tinggi.

Item kelima yaitu kebutuhan dicintai rekan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja  $X_{1.5}$  dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 11,5%, yang menyatakan setuju sebanyak 44 responden atau 72,1%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 11,5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,3%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju

sebanyak 1 responden atau 1,6%. Pada item ini dapat diketahui bahwa *mean* sebesar 3,89 yang berarti item ini terletak pada interval 3,4 – 4,2 dengan dikategorikan tinggi.

Item keenam yaitu mendapatkan pembagian pekerjaan secara adil dapat meningkatkan motivasi kerja  $X_{1.6}$  dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 4,9%, yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden atau 67,2%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 13 responden atau 21,3%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,9%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,6%. Pada item ini dapat diketahui bahwa *mean* sebesar 3,69 yang berarti item ini terletak pada interval 3,4 – 4,2 dengan dikategorikan tinggi.

Item ketujuh yaitu menyalurkan ide dapat meningkatkan motivasi kerja  $X_{1.7}$  dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 4,9%, yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden atau 47,5%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 28 responden atau 45,9%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,6%. Pada item ini dapat diketahui bahwa *mean* sebesar 3,56 yang berarti item ini terletak pada interval 3,4 – 4,2 dengan dikategorikan tinggi.

Item kedelapan yaitu mendapatkan pujian dapat meningkatkan motivasi kerja  $X_{1.8}$  dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden atau 1,6%, yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 50,8%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 27 responden atau 44,3%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,3. Pada item ini dapat diketahui

bahwa *mean* sebesar 3,67 yang berarti item ini terletak pada interval 3,4 – 4,2 dengan dikategorikan tinggi.

Item kesembilan yaitu pelatihan dapat meningkatkan motivasi kerja  $X_{1.9}$  dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden atau 1,6%, yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 50,8%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 27 responden atau 44,3%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,3. Pada item ini dapat diketahui bahwa *mean* sebesar 3,51 yang berarti item ini terletak pada interval 3,4 – 4,2 dengan dikategorikan tinggi.

Item kesepuluh yaitu menyalurkan bakat dapat meningkatkan motivasi kerja  $X_{1.10}$  dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 6,6%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden atau 38,6%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 20 responden atau 32,8%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,9%. Pada item ini dapat diketahui bahwa *mean* sebesar 3,41 yang berarti item ini terletak pada interval 3,4 – 4,2 dengan dikategorikan tinggi.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden karyawan LPP RRI Stasiun Malang cenderung setuju bahwa sudah terdapat motivasi kerja dari karyawan LPP RRI Stasiun Malang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil total *mean* sebesar 3,80 yang berada pada interval tinggi.



### b. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Karyawan ( $X_2$ )

Variabel lingkungan kerja karyawan terdapat enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel 14:

**Tabel 12 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Karyawan ( $X_2$ )**

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	Jumlah	%	
X2.1	5	8.2	44	72.1	10	16.4	2	3.3	0	0	61	100	3.85
X2.2	5	8.2	29	47.5	18	29.5	9	14.8	0	0	61	100	3.49
X2.3	4	6.6	41	67.2	10	16.4	6	9.8	0	0	61	100	3.70
X2.4	3	4.9	40	65.6	14	23	3	4.9	1	1.6	61	100	3.67
X2.5	2	3.3	33	54.1	22	36.1	4	6.6	0	0	61	100	3.54
X2.6	3	4.9	26	42.6	23	37.7	9	14.8	0	0	61	100	3.38
													3.60

**Sumber: Data Diolah, 2017**

#### Keterangan

- X2.1 = Intensitas cahaya memadai
- X2.2 = Distribusi cahaya merata
- X2.3 = Ventilasi udara yang cukup pada ruang kerja
- X2.4 = Penggunaan AC yang menjamin aliran udara yang baik
- X2.5 = Lingkungan yang sehat dan bersih
- X2.6 = Fasilitas untuk menjaga kebersihan sudah memadai

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 61 responden, terdapat 5 responden atau 8,2% yang menyatakan sangat setuju tentang sudah terdapat intensitas cahaya yang memadai di lingkungan kerja X2.1, yang menyatakan setuju sebanyak 44 responden atau 72,1%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 10 responden atau 16,4%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,3%. Pada item



ini dapat diketahui bahwa *mean* sebesar 3,85 yang berarti item ini terletak pada interval 3,4 – 4,2 dengan dikategorikan tinggi.

Item kedua yaitu distribusi cahaya di lingkungan kerja sudah merata  $X_{2.2}$  dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 8,2%, yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden atau 47,5%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 18 responden atau 29,5%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden atau 14,8%. Pada item ini dapat diketahui bahwa *mean* sebesar 3,49 yang berarti item ini terletak pada interval 3,4 – 4,2 dengan dikategorikan tinggi.

Item ketiga yaitu sudah terdapat ventilasi udara yang cukup di ruang kerja  $X_{2.3}$  dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 6,6%, yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden atau 67,2%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 10 responden atau 16,4%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden atau 9,8%. Pada item ini dapat diketahui bahwa *mean* sebesar 3,70 yang berarti item ini terletak pada interval 3,4 – 4,2 dengan dikategorikan tinggi.

Item keempat yaitu penggunaan AC dapat menjamin aliran udara yang baik di lingkungan kerja  $X_{2.4}$  dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 4,9%, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 65,6%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 14 responden atau 23%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,9%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,6%. Pada item ini dapat diketahui bahwa

*mean* sebesar 3,67 yang berarti item ini terletak pada interval 3,4 – 4,2 dengan dikategorikan tinggi.

Item kelima yaitu lingkungan kerja sudah sehat dan bersih  $X_{2.5}$  dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 3,3%, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 54,1%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 22 responden atau 36,1%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 6,6%. Pada item ini dapat diketahui bahwa *mean* sebesar 3,54 yang berarti item ini terletak pada interval 3,4 – 4,2 dengan dikategorikan tinggi.

Item keenam yaitu fasilitas untuk menjaga kebersihan lingkungan sudah memadai  $X_{2.6}$  dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 4,9%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 42,6%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 23 responden atau 37,7%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden atau 14,8%. Pada item ini dapat diketahui bahwa *mean* sebesar 3,38 yang berarti item ini terletak pada interval 2,6 – 3,6 dengan dikategorikan cukup.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden karyawan LPP RRI Stasiun Malang cenderung setuju bahwa lingkungan kerja LPP RRI Stasiun Malang sudah sehat dan bersih. Hal ini ditunjukkan dengan hasil total *mean* sebesar 3,60 yang berada pada interval tinggi.

### c. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan terdapat enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel 15:

**Tabel 13 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	Jumlah	%	
Y1.1	1	1.6	42	68.9	15	24.6	3	4.9	0	0	61	100	3.67
Y1.2	0	0	12	19.7	34	55.7	15	24.6	0	0	61	100	2.95
Y1.3	0	0	40	65.6	21	34.4	0	0	0	0	61	100	3.66
Y1.4	1	1.6	11	18	37	60.7	12	19.7	0	0	61	100	3.02
Y1.5	3	4.9	25	41	33	54.1	0	0	0	0	61	100	3.51
Y1.6	0	0	10	16.4	40	65.6	11	18	0	0	61	100	2.98
													3.30

**Sumber: Data Diolah, 2017**

#### Keterangan

- Y<sub>1.1</sub> = Standar Kualitas Perusahaan
- Y<sub>1.2</sub> = Kualitas Lebih Baik dari Rekan Kerja
- Y<sub>1.3</sub> = Standar Jumlah Hasil Kerja Perusahaan
- Y<sub>1.4</sub> = Lebih Banyak dari Rekan Kerja
- Y<sub>1.5</sub> = Standar Waktu Perusahaan
- Y<sub>1.6</sub> = Lebih Cepat dari Rekan Kerja

Pada tabel 18 dapat diketahui bahwa dari 61 responden, terdapat 1 responden atau 1,6% yang menyatakan sangat setuju tentang hasil kerja karyawan yang telah sesuai dengan standar kualitas perusahaan Y<sub>1.1</sub>, yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 68,9%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 15 responden atau 24,6%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,9%. Pada item ini dapat diketahui bahwa *mean* sebesar 3,67 yang berarti item ini terletak pada interval 3,4 – 4,2 dengan kategori tinggi.

Item hasil kerja karyawan lebih banyak dari rekan kerja  $Y_{1.2}$  dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 12 responden atau 19,7%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 34 responden atau 55,7%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 responden atau 24,6%,. Pada item ini dapat diketahui bahwa *mean* sebesar 2,95 yang berarti item ini terletak pada interval 2,6 – 3,4 dengan kategori cukup.

Item ketiga yaitu jumlah hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan  $Y_{1.3}$  dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 65,6%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 21 responden atau 34,4%. Pada item ini dapat diketahui bahwa *mean* sebesar 3,66 yang berarti item ini terletak pada interval 3,4 – 4,2 dengan kategori tinggi.

Item keempat yaitu jumlah hasil kerja karyawan lebih banyak dari rekan kerja  $Y_{1.4}$  dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden atau 1,6%, yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden atau 18%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 37 responden atau 60,7%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 12 responden atau 19,7%. Pada item ini dapat diketahui bahwa *mean* sebesar 3,02 yang berarti item ini terletak pada interval 2,6 – 3,4 dengan kategori cukup.

Item kelima yaitu waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan  $Y_{1.5}$  dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 4,9%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 41%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 33 responden atau 54,1%.

Pada item ini dapat diketahui bahwa *mean* sebesar 3,51 yang berarti item ini terletak pada interval 3,4 – 4,2 dengan kategori tinggi.

Item keenam yaitu waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari rekan kerja Y<sub>1,6</sub> dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 10 responden atau 16,4%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 40 responden atau 65,6%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 responden atau 18%. Pada item ini dapat diketahui bahwa *mean* sebesar 2,98 yang berarti item ini terletak pada interval 2,6 – 3,6 dengan dikategorikan cukup.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden karyawan LPP RRI Stasiun Malang cenderung setuju bahwa kinerja karyawan LPP RRI Stasiun Malang sudah cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan hasil total *mean* sebesar 3,30 yang berada pada interval cukup.

## **2. Hasil Analisis Asumsi Klasik**

Analisis regresi linier berganda dapat disebut sebagai analisis yang baik, jika hasil analisis tersebut memenuhi beberapa asumsi yang kemudian disebut dengan asumsi klasik. Terdapat empat (4) uji asumsi klasik yang dilakukan terhadap suatu analisis regresi tersebut yaitu uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

### **a. Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang

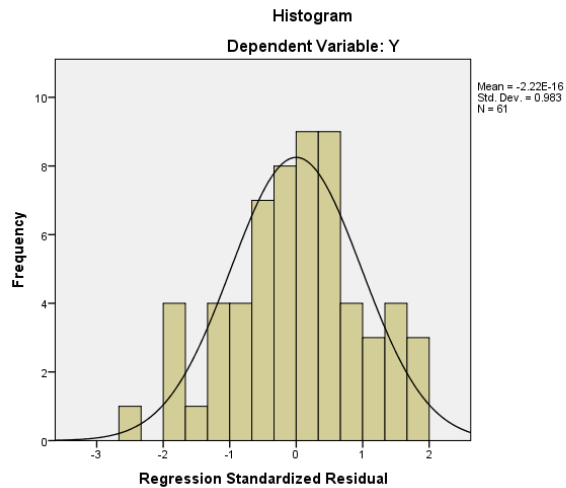
digunakan pada penelitian ini adalah dengan analisis grafik histogram dan grafik normal probability plot dan uji statistik dengan Kolmogorov-Smirnov Z (1- Sample K-S). Dasar pengambilan keputusan dengan analisis grafik normal probability plot menurut Sarjono dan Julianita (2011:54) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika titik menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dasar pengambilan keputusan uji statistik dengan Kolmogorov-Smirnov Z (1-Sample K-S) menurut Sarjono dan Julianita (2011:63) adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* kurang dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak.  
Hal ini berarti data residual terdistribusi tidak normal.
- b) Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05, maka  $H_0$  diterima.  
Hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

**Gambar 4 Grafik Histogram Uji Normalitas**



**Sumber: Data diolah, 2017**

**Tabel 14 Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.21601869
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.072
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c, d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

**Sumber: Data diolah, 2017**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Asumsi normalitas terpenuhi ketika pengujian normalitas menghasilkan *p-value (sign) > 0,05*. Pada hasil uji statistic non-parametik *Kolmogrov-Smirnov* sebesar 0,200 dan tidak signifikan pada 0,05 (sebab  $p = 0,200 > 0,05$ ), maka dapat dinyatakan bahwa residual berdistribusi normal.

#### b. Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, Sarjono dan Julianita (2011:70). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dengan membandingkan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Multikolonieritas terjadi jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau nilai *VIF*  $> 10$ .

**Tabel 15 Hasil Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.724	4.036	2.409	.019		
	X1	.197	.114	.234	.090	.836	1.197
	X2	.120	.115	.143	.299	.836	1.197

a. Dependent Variable: Y

**Sumber: Data diolah, 2017**

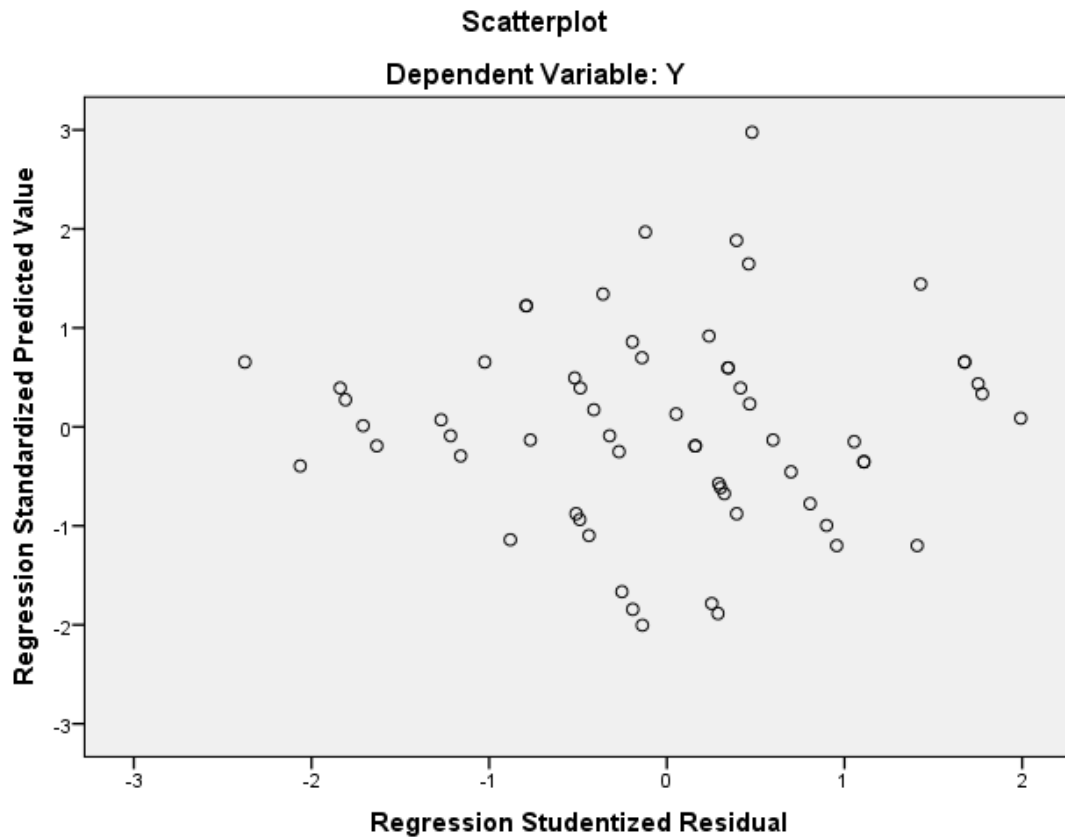
Berdasarkan tabel 20 dapat dilihat bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai *VIF*  $< 10$ ,



maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi pada penelitian ini adalah terbebas dari multikolonieritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

### **c. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sarjono dan Julianita (2011:66) menyatakan heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Apabila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan cara dengan melihat grafik plot untuk mendeteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas.

**Gambar 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Sumber: Data diolah, 2017**

Berdasarkan hasil pengujian dengan tingkat probabilitas signifikansi variabel independen  $< 0,05$  atau 5% pada gambar dapat diketahui bahwa terdapat pola yang jelas atau menyebar, titik-titik penyebaran berada di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### d. Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson (*DW-test*) seperti pada tabel 18.

**Tabel 16 Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.320 <sup>a</sup>	.102	.071	2.254	1.612

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Sumber: Data diolah, 2017**

Berdasarkan tabel 18 diketahui nilai uji Durbin Watson sebesar 1,612 kurang dari 1.518 maka dapat disimpulkan bahwa asumsi tidak terjadi autokorelasi.

### 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 24.0.0* didapat model regresi seperti pada tabel berikut:

**Tabel 17 Persamaan Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.724	4.036	2.409	.019		
	X1	.197	.114	1.722	.090	.836	1.197
	X2	.120	.115	1.047	.299	.836	1.197

a. Dependent Variable: Y

**Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)**  
**Sumber Data Diolah, 2017**

Berdasarkan pada tabel 19 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1.730 + 0.305 X_1 + 0,128 X_2 + e$$

Y = Yaitu variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas.

Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y) yang nilainya akan diprediksi oleh variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan variabel lingkungan kerja karyawan (X<sub>2</sub>).

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta 9.724 ini menunjukkan jika variabel motivasi kerja karyawan (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja karyawan (X<sub>2</sub>) diabaikan atau diasumsikan 0, maka kinerja karyawan (Y) adalah 9.724 artinya sebelum atau tanpa adanya variabel motivasi kerja karyawan (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja karyawan (X<sub>2</sub>) dalam instansi, maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 9.724.
- 2) Nilai koefisien motivasi kerja karyawan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,197 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa kenaikan variabel motivasi kerja karyawan (X<sub>1</sub>)

sebesar satu-satuan, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan (Y) 0,197. Koefisien variabel motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ) bernilai positif artinya, bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ) akan mengakibatkan kinerja karyawan (Y) semakin meningkat.

- 3) Nilai koefisien lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) sebesar 0.120 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa kenaikan variabel lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) sebesar satu-satuan, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan (Y) 0.120. Koefisien variabel lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) bernilai positif artinya, bahwa semakin tinggi tingkat lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) akan mengakibatkan kinerja karyawan (Y) semakin meningkat.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa apabila motivasi kerja dan lingkungan kerja meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

### Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 18 Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.320 <sup>a</sup>	.102	.071

a. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

b. Dependent Variable: Y

**Sumber : Data Diolah, 2017**

- 1) Koefisien korelasi digunakan untuk menghitung besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja

karyawan ( $X_2$ ) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Nilai  $R$  sebesar 0,320. Hasil perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang lemah dan positif sebesar 0,320 atau 32% antara variabel motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) termasuk dalam kategori lemah karena berada dibawah selang 0,600- 0,799. Hubungan antara variabel bebas yaitu motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) juga akan mengalami peningkatan.

- 2) Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai *R Square* adalah sebesar 0,102 atau 10,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 10,2%. Jadi, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) yang digunakan dalam persamaan regresi linier ini mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 10,2% sedangkan sisanya sebesar 89,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

#### 4. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang telah dibuat.

##### a. Hasil Uji F (Simultan)

Pengujian secara simultan dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ). Dapat dikatakan jika hasilnya signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

- 1)  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan Nilai Sig  $> 0,05$
- 2)  $H_1$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan Nilai Sig  $< 0,05$

**Tabel 19 Hasil Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.585	2	16.793	3.306	.044 <sup>b</sup>
	Residual	294.644	58	5.080		
	Total	328.230	60			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Sumber Data Diolah, 2017**

Berdasarkan tabel 21 nilai  $F_{hitung}$  sebesar 3,306, sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha = 0.05$  ; df regresi = 2 : df residual = 58) adalah sebesar 3,160, karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $3,306 > 3,160$  dan nilai signifikansi sebesar 0,044 yang berarti lebih kecil dari  $\alpha$  0.05, maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel dari motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### **b. Hasil Uji t (Parsial)**

Uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) apakah memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ). Dapat juga dikatakan jika signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

- 1)  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  dan Nilai Sig  $< 0,05$
- 2)  $H_1$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  dan Nilai Sig  $> 0,05$



**Tabel 20 Hasil Uji t (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.724	4.036		2.409	.019
	X1	.197	.114	.234	1.722	.090
	X2	.120	.115	.143	1.047	.299

a. Dependent Variable: Y

**Sumber: Data primer diolah, 2017**

Berdasarkan Tabel 22 diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Uji t antara motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan  $t_{hitung} = 1,722$  sedangkan  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 0.05$  ; df residual = 58) adalah sebesar 2,001 karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,722 < 2,001$  atau nilai signifikan t  $0,090 > \alpha = 0.05$ , maka hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja yang didapat akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya. Pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan.
- 2) Uji t antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan  $t_{hitung} = 1,047$  sedangkan  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 58) adalah sebesar 2,001 karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,047 < 2,001$  atau nilai signifikan t  $0,299 > \alpha = 0.05$ , maka hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja karyawan meningkat maka kinerja yang didapat akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya. Pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan.

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Di antara kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) karena memiliki nilai koefisien beta dan  $t_{hitung}$  paling besar.

#### **D. Pembahasan**

##### **1. Analisis Deskriptif**

###### **a. Motivasi Kerja Karyawan ( $X_1$ )**

Berdasarkan hasil perhitungan penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja karyawan yang terdiri dari item gaji, insentif, rasa aman dari phk, jaminan sosial, kebutuhan dicintai rekan kerja, mendapatkan pembagian pekerjaan secara adil, menyalurkan ide, pujian, diberikan pelatihan dan menyalurkan bakat berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Arida (2010) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ), mayoritas responden setuju bahwa motivasi kerja yang ada pada LPP RRI Stasiun Malang tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan total nilai rata-rata sebesar 3,80 yang artinya berada pada kategori tinggi. Nilai *mean* tertinggi terletak pada *item* pernyataan  $X_{1,2}$  yaitu intensif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan rata-rata hitung sebesar 4,31.

Item kedua yaitu insentif yang dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja  $X_{1.2}$  dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau 31,1%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 68,9%. Pada item ini dapat diketahui bahwa *mean* sebesar 4,31 yang berarti item ini terletak pada interval 4,2 – 5,0 dengan dikategorikan sangat tinggi.

Berdasarkan nilai *mean* tertinggi tersebut, maka dapat diketahui bahwa karyawan LPP RRI Stasiun Malang memiliki motivasi yang tinggi. Menurut Malthis (2006: 114 ), “Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan”. Dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan diharapkan kinerja karyawan juga akan meningkat.

#### **b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

Berdasarkan hasil perhitungan penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja karyawan yang terdiri dari item intensitas cahaya memadai, distribusi cahaya merata, ventilasi udara yang cukup pada ruang kerja, penggunaan AC yang menjamin aliran udara yang baik, lingkungan yang sehat dan bersih, dan fasilitas untuk menjaga kebersihan sudah memadai berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini di dukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Arida (2010) dengan judul pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ), mayoritas responden karyawan LPP RRI Stasiun Malang cenderung setuju bahwa lingkungan kerja LPP RRI Stasiun Malang sudah sehat dan bersih. Hal ini ditunjukkan dengan hasil total *mean* sebesar 3,60 yang berada pada interval tinggi.

Nilai rata-rata tertinggi terletak pada *item* pernyataan  $X_{2.1}$  yaitu mengenai sudah terdapat intensitas cahaya yang memadai di lingkungan kerja. Untuk *item* pertama yaitu sudah terdapat intensitas cahaya yang memadai di lingkungan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 44 responden atau 72,1%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 10 responden atau 16,4%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,3%. Pada *item* ini dapat diketahui bahwa *mean* sebesar 3,85 yang berarti *item* ini terletak pada interval 3,4 – 4,2 dengan dikategorikan tinggi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sunyoto (2013:43), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Dalam hal ini di LPP RRI Stasiun Malang masih kurang dalam hal fasilitas untuk menjaga kebersihan. Hal ini ditunjukkan dengan total nilai rata-rata sebesar 3,85. Dengan demikian diharapkan instansi khususnya kepada atasan agar mampu menambahkan fasilitas pendukung untuk menjaga kebersihan lingkungan supaya kinerja karyawan meningkat.

### c. Kinerja Karyawan (Y)

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2006:67) bahwa, “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel kinerja karyawan (Y), mayoritas responden cenderung setuju bahwa kinerja karyawan LPP RRI Stasiun Malang sudah cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan hasil total *mean* sebesar 3,30 yang berada pada interval cukup.

Nilai rata-rata tertinggi terletak pada *item* pernyataan Y<sub>1.1</sub> yakni hasil kerja karyawan yang telah sesuai dengan standar kualitas perusahaan. Hal ini ditunjukkan bahwa *mean* sebesar 3,67 yang berarti item ini terletak pada interval 3,4 – 4,2 dengan kategori tinggi.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) yang terdapat di LPP RRI Stasiun Malang merupakan faktor yang dapat menentukan kinerja para karyawannya. Hal ini di dukung dalam hasil hitung secara simultan saat LPP RRI Stasiun Malang mengetahui bahwa peningkatan motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) yang terjadi di lembaga tersebut secara bersama-sama yang diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan ( $Y$ ) di LPP RRI Stasiun Malang, karena nilai dari hasil hitung menunjukkan nilai yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa pada LPP RRI Stasiun Malang sudah terdapat motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang sehat dan bersih.

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas motivasi kerja ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan secara

parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Di antara kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) adalah variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) karena memiliki nilai koefisien beta dan  $t_{hitung}$  paling besar.

2. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel motivasi kerja karyawan mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar pada LPP RRI Stasiun Malang. Variabel motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja karyawan maka variabel motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini LPP RRI Stasiun Malang cukup mampu memberikan bantuan materiil dan non materiil dan mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan LPP RRI Stasiun Malang.

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, masih terdapat beberapa variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang belum diteliti seperti: gaya kepemimpinan, *reward and punishment*, kompensasi, disiplin kerja dan sebagainya. Oleh karena itu untuk mengotimalkan hasil penelitian, variabel tersebut juga dapat digunakan.
2. Penelitian ini melaporkan persepsi karyawan RRI Malang terhadap pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, kemungkinan ketidakjujuran dan bias keinginan sosial dapat terjadi dalam penelitian ini. Pengurangan bias keinginan sosial dalam penelitian ini hanya dilakukan dengan memberikan kuesioner anonim.



### C. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak LPP RRI Stasiun Malang dapat memperbaiki, mempertahankan serta meningkatkan prinsip dan program kerja terhadap motivasi kerja karyawan, karena variabel motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya dengan memenuhi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan dan *reward and punishment* dalam perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, P.A.A. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Malang: Tim UB Press.
- Ahyari, Agus. 1999. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta:BPFE.
- Arida, Ayu 2010. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. (Studi pada Karyawan PT. Sai Apparel Semarang)*.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi : Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Handayani. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (Studi pada Bank Syariah Mandiri Cabang Malang)*
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusmiati. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian. (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batu)*.
- Kusuma. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi pada Karyawan Hotel Muria Semarang)*.
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Malthis. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mustafa, EQ, Zainal. 2013. *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nitisemito, Alex S, 1992. *Manajemen Personalial*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraida, Ida. 2008. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta : Kanisius
- Omega. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja*

*Karyawan. (Studi pada Karyawan Mall Olympic Garden (MOG) Malang).*

- Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, M. dan Effendi, S. 2008. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Kesembilanbelas. Jakarta: PT. Pustaka LP3S.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan ke-1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian) Cetakan Kedua*. Yogyakarta : CAPS.
- Supriyanto, A.S dan Machfudz, M. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia* : UIN Maliki Press.
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wahyuningsih, Pravita Intan. 2011. *Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Jawa Timur dan Bali, Jl. Suningrat No. 45, Taman, Sidoarjo 61257*. Universitas Brawijaya, Malang: Skripsi yang tidak dipublikasikan.
- Wulan, Lucky 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*.
- Wulan, Analisa Lucky. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang*. Universitas Diponegoro, Semarang: Skripsi yang dipublikasikan.